

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Mariane Trucolo Rodrigues

**A INFLUÊNCIA LEGISLATIVA PARA A REINSERÇÃO DO IDOSO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Porto Alegre
2017

Mariane Trucolo Rodrigues

A influência legislativa para a reinserção do idoso no mercado de trabalho

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Especialista em
Direito do Trabalho junto à Faculdade de
Direito da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul

Orientador: Prof^a. Luciane Cardoso
Barzotto

Porto Alegre

2017

RESUMO

A aposentadoria é vista pelo trabalhador brasileiro como objetivo de perseguição durante todo o contrato de trabalho. Contudo, quando se aposentam, muitos não conseguem se adaptar ao ambiente sem o trabalho, por deixar de deter o convívio social, ou, ainda, necessitam de complementação de renda, por serem principais eixos econômicos de suas famílias.

Todavia, o idoso é visto pela sociedade como um funcionário sem grande rendimento, se comparado ao jovem, o que faz com o que esse trabalhador fique marginalizado e consiga uma difícil realocação no mercado, o que se encontra completamente equivocado. Isso porque, as empresas não têm percebido que na atual fase vivenciada pela sociedade o conhecimento é a nova moeda de troca. Sendo assim, nada mais competitivo no mercado do que uma mente experiente e disposta a resolver problemas com sutileza e tranquilidade.

Nesse sentido, o presente trabalho visa verificar as medidas cabíveis que o governo poderia utilizar-se para incentivar a contratação de idosos, desonerando sua folha de pagamento, a fim de que estes sejam vistos como uma mão-de-obra mais atrativa e tenham uma outra chance de mostrar seu valor no mercado de trabalho.

Tal pesquisa foi elaborada por meio de estudo comparado com outras nações, européias, mais precisamente, que vivenciam atualmente essa necessidade de utilização da força de trabalho madura e promovem ações de incentivos fiscais para que seus empregados idosos permaneçam ou retornem ao trabalho.

Palavras-chave: Incentivo Fiscal; Idoso; Aposentadoria; Discriminação; Mão-de-obra madura; Reinserção no mercado de trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que está guiando sempre meus passos.

À minha mãe, Elena, por incentivar-me sempre aos estudos e ser a inspiradora do presente trabalho, com sua juventude madura.

Ao meu noivo, Gregory, pelo incentivo, carinho e paciência, sempre presente ao meu lado.

ÍNDICE DE FIGURAS/TABELAS

FIGURA 1 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA NO BRASIL.	10
TABELA 1 - TABELA DA POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA NO BRASIL.	10
FIGURA 2 - TAXA DE FREQUÊNCIA BRUTA DE COMPARECIMENTO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO, SEGUNDO GRUPOS DE IDADE DE 2005 A 2015.....	11
FIGURA 3 - MAPA DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS MUNDIAIS.....	18
FIGURA 4 - REPRESENTAÇÃO DEMOGRÁFICA DE ADULTOS COM 65 ANOS OU MAIS NO TOTAL DA POPULAÇÃO MUNDIAL.	35
FIGURA 5 - EXPECTATIVA DE VIDA AO NASCER E PROPORÇÃO DE PESSOAS COM 60 ANOS OU MAIS EM CADA FEDERAÇÃO BRASILEIRA.	38
FIGURA 6 - PROSPECÇÃO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA DE 1950 A 2100.....	40

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A DEFINIÇÃO DE IDOSO E SUA VISÃO NA SOCIEDADE BRASILEIRA	8
3. O IDOSO E O DIREITO INTERNACIONAL	13
4. O IDOSO E O DIREITO BRASILEIRO	19
5. O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	26
6. O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO INTERNACIONAL	33
7. O INCENTIVO FISCAL PARA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS IDOSOS NO BRASIL	38
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	51

1. INTRODUÇÃO

O aumento da população idosa, tanto no Brasil como no mundo, é fato incontroverso corrente na atualidade. Apesar de não estar acontecendo ainda com nossa nação, o que se percebe, dos países desenvolvidos, que estão “um passo a frente” do Brasil, é que a mão-de-obra jovem será menor que a mão-de-obra madura, necessitando-se de uma adaptação no mercado de trabalho, para que se mantenha o idoso em atividade, caso este meramente deseje por questões sociais ou necessite, por questões financeiras.

Contudo, sabe-se que a contratação de mão-de-obra idosa sofre uma certa discriminação da sociedade. O idoso é visto como um trabalhador improdutivo e de alto custo, o que não corresponde com a realidade. Isso porque, este trabalhador, muitas vezes, se aposenta ou se retira do mercado de trabalho mesmo estando em plena capacidade laboral.

Sendo assim, o presente trabalho visa embasar a ideia de criação de leis que apoiem e incentivem a contratação de mão-de-obra idosa, a fim de que seja alterada a visão social equivocada acerca do idoso e seu trabalho.

A partir de estudo comparado, com outras nações, é possível perceber que os países desenvolvidos, que passam pela “problemática” de haver intensa mão-de-obra idosa, estão elaborando normas de proteção e incentivo para contratação de idosos, promovendo a inclusão dessa mão-de-obra no mercado, por ser a maioria da produção.

Sendo assim, no primeiro capítulo, apresenta-se a conceituação de idoso e a visão social brasileira acerca da sua força de trabalho. No segundo capítulo, a normatização internacional acerca do trabalho do idoso. No terceiro capítulo, analisa-se a previsão normativa brasileira a respeito do idoso, analisando-se a constituição federal e a norma infraconstitucional – Estatuto do Idoso. No quarto capítulo, a descreve-se a realidade da força de trabalho idosa no mercado brasileiro. No quinto capítulo, a realidade da mão-de-obra do idoso no mercado de trabalho internacional. E, por fim, no sexto capítulo, a necessidade e possibilidade de criação normativa para regularização e proteção da força de trabalho do obreiro maduro para o mercado de trabalho brasileiro.

2. A DEFINIÇÃO DE IDOSO E SUA VISÃO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

Muito embora o Estatuto do Idoso, Lei 10.741/03, definir o idoso como uma pessoa com 60 anos ou mais, sabe-se que a idade cronológica não é um marcador preciso para as mudanças que acompanham o envelhecimento. Segundo Mendes *et al* (2005), envelhecer é um processo natural que consiste em passar por diversas etapas da vida do homem, vivenciando-se mudanças físicas, psicológicas e sociais, que irão acometer de forma particular cada indivíduo com sobrevida prolongada.

Para Dias (2007), envelhecer trata-se de um processo multifatorial e subjetivo, cada indivíduo envelhece de uma maneira específica e peculiar. Portanto, o processo de envelhecimento dar-se-ia por um conjunto de atribuições vividas ao longo da vida e não pela simples chegada aos 60 anos. Deve-se levar em consideração as prerrogativas biológicas daquele indivíduo, que sim estará sempre relacionada com sua idade cronológica, devido ao fato do declínio hormonal de todo o conjunto orgânico, mas também em relação as suas condições sociais, econômicas e intelectuais.

Na visão de Bobbio (2004) há três tipos de “velhice”. A cronológica, que considera apenas características formais do indivíduo; a burocrática, que considera tal o marco de acesso para os benefícios ofertados pelas políticas públicas e a “velhice” subjetiva, que está relacionada com o sentimento de cada um sobre si.

Portanto, o que podemos perceber é que, seja em qualquer dos casos analisado para configuração de aposentadoria (cronológica ou biológica), o idoso já é considerado idoso mesmo estando em plena capacidade laborativa, com boa saúde física e mental, muitas vezes.

Contudo, não se quer aqui debater que a idade para reconhecimento da categorização de pessoa idosa seja elastecida, muito pelo contrário. O que se defende, na vertente do grande ideal da sociedade, é que a pessoa idosa possa dar fim a sua vida laborativa ou ainda adquirir prerrogativas de preferência, ainda que não aparente necessidade. Até porque não haveria lógica disponibilizar preferências e tempo, ante a desnecessidade de contribuição laborativa, para alguém no fim de sua vida, sem capacidade de aproveitá-la.

Portanto, temos que, quando possível, a pessoa idosa, conjuntamente com a sua nova categorização etária, também dá início a sua aposentadoria, quando preenchidos os requisitos necessários, os quais veremos em um capítulo posterior.

Todavia, o que ocorre, em alguns casos, é que o ingressado idoso não se adapta à nova vida, sem a prática laboral, por também ser o lugar em que detinha de convívio social ou, ainda, por estipulação do teto previdenciário, necessitando de um complemento de renda, ante a diminuição do salário.

Segundo a revista G1.globo, em reportagem publicada em 21/09/2016, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016) constatou que quase 33,9% dos idosos aposentados no Brasil trabalham. Para 46,9%, a aposentadoria não é suficiente para pagar as contas e despesas pessoais. Já 23,2% dizem que continuam no mercado para manter a mente ocupada e 18,7%, para se sentirem mais produtivos. Outros 9,1% dizem que precisam trabalhar para ajudar familiares.

Portanto, o que se conclui é que 9 em cada 10 idosos (95,7%) contribuem ativamente para o sustento financeiro da casa, sendo que em mais da metade dos casos (59,7%) eles são os principais responsáveis.

Tal pesquisa, igualmente, vai de encontro a outros dados extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2011), que apresenta uma evolução proporcional de ingresso de pessoas idosas no mercado de trabalho muito maior se comparado com outras faixas etárias.

Veja-se do gráfico abaixo que, enquanto o ingresso no mercado de trabalho referente à faixa etária de 25 a 49 anos aumenta, o ingresso no mercado na faixa dos 60 anos ou mais permanece praticamente estável, ao contrário do declínio que se era esperado. Isso porque, nessa faixa etária, o que deveria ocorrer era que o idoso se retirasse do mercado, tendo em vista as novas mãos-de-obra que ocupariam seu lugar, havendo um declínio na linha azul representada no gráfico.

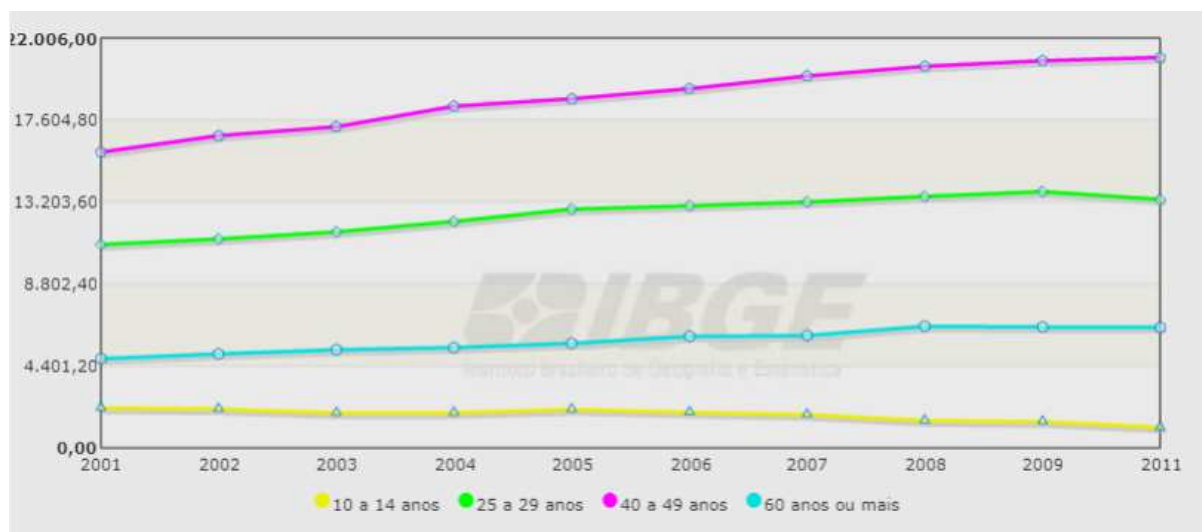


Figura 1 - População economicamente ativa no Brasil.

FAIXA ETÁRIA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011
10 - 14 anos	2162	2121	1893	1911	2088	1932	1815	1485	1438	1130
25 - 29 anos	10914	11219	11595	12158	12812	12993	13206	13492	13769	13347
40 - 49 anos	15889	16754	17247	18350	18734	19286	19967	20478	20786	20958
60 anos ou mais	4797	5045	5281	5390	5619	6000	6043	6539	6496	6471

Tabela 1 - Tabela da população economicamente ativa no Brasil.

Veja-se que a representação do gráfico e da tabela acima são tão plausíveis que, por exemplo, observa-se uma redução de entrada e aumento da saída de trabalhadores jovens, na faixa de 10 a 14 anos, depois do ano de 2005, gradativamente, devido ao estímulo de permanecerem estudando antes do ingresso no mercado de trabalho, que é igualmente retratada na Figura 2, logo abaixo.

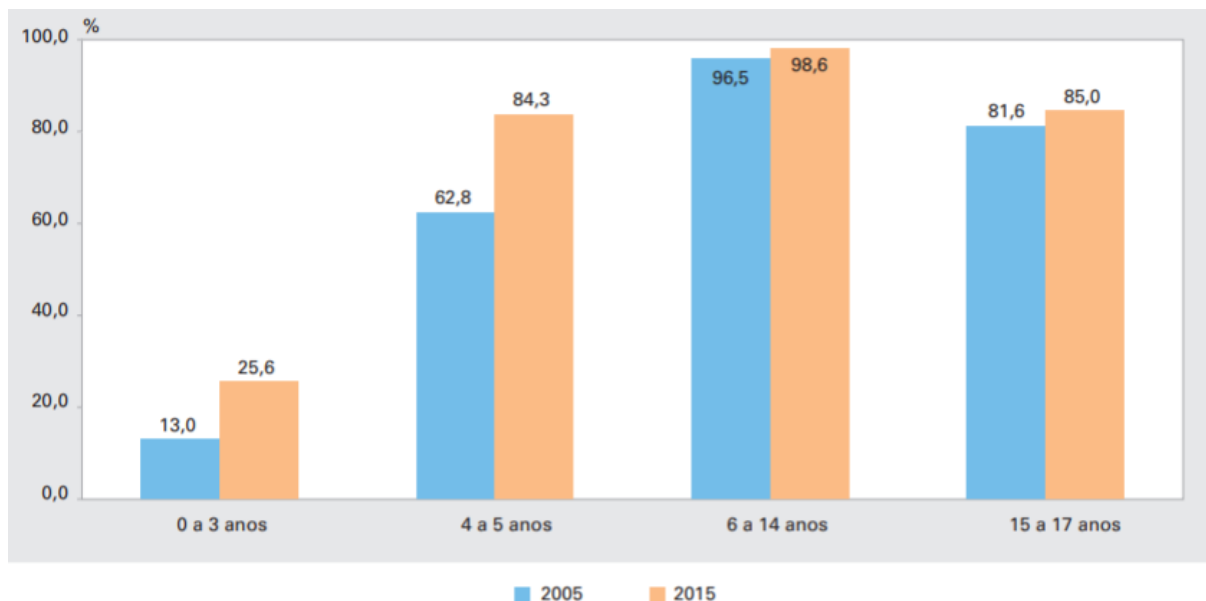


Figura 2 - Taxa de frequência bruta de comparecimento em instituições de ensino, segundo grupos de idade de 2005 a 2015.

Assim, o que se conclui é que a aposentadoria, vista pelo trabalhador idoso como objetivo de perseguição durante todo o contrato de trabalho, acaba tornando-se um infortúnio, eis que lhe ocorre a perda econômica, de poder aquisitivo, bem como a perda de convívio social, permanecendo no labor. E, ainda, ao passo em que pensam em retornar ao trabalho ou permanecer há a restrição em sua contratação ou manutenção, uma vez que o idoso é visto pela sociedade brasileira como um funcionário sem grande rendimento, se comparado ao jovem.

Tal entendimento faz com o que o trabalhador da terceira idade fique marginalizado e consiga uma difícil realocação no trabalho, o que se encontra completamente equivocado.

As empresas não têm percebido que, na atual fase vivenciada pela sociedade, o conhecimento é a nova moeda de troca. Nada mais competitivo no mercado do que uma mente experiente e disposta a resolver problemas com sutileza e tranquilidade, vez que é uma mão-de-obra experiente e com capacidade de produção, ainda que com suposta menor agilidade.

Esse “limbo”¹ no qual se instalam os trabalhadores maduros - em que há plena capacidade laborativa, e, concomitantemente, o preenchimento dos requisitos para caracterização de pessoa idosa ou possibilidade de aposentadoria - é chamado por Guillemard (2010) de “fragilização da segunda metade da carreira”.

Trata-se de um período da vida do trabalhador em que, muito embora seja mantido o bom desempenho no trabalho, o empregador cogita a demissão do funcionário para substituí-lo por uma mão-de-obra mais barata e ágil ou pelo motivo de necessário investimento em tecnologia, o que lhe geraria um custo em capacitação do funcionário idoso, enquanto poderia-se contratar um funcionário jovem, já conhecedor da tecnologia.

O doutrinador Castel (2012, p. 513) assim também debate acerca da visão do empresário sobre a substituição do funcionário na “segunda metade da carreira” pela força de trabalho jovem, senão vejamos:

(...) quando, no contexto da busca da “flexibilidade interna”, a empresa entende adaptar as qualificações dos trabalhadores às transformações tecnológicas. A formação permanente pode funcionar como uma seleção permanente. O resultado é a invalidação dos “trabalhadores que estão envelhecendo”, demasiado idosos ou não suficientemente formados para serem reciclados, mas jovens demais para se beneficiarem da aposentadoria.

Portanto, tem-se que diante da visão da sociedade perante o mercado de trabalho, o trabalhador idoso ou em potencial não tem garantido seu direito Constitucional² de escolha e ingresso no mercado de trabalho, por possível

¹ Limbo – definição: Borda, estado de indefinição ou incerteza, lugar onde se lançam coisas de que não se faz caso, borda visível do globo de um astro exlipsado, orla, fímbria, etc. Dicionário Aurélio Online. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/limbo>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

² Refere-se aqui ao artigo 6º e artigo 7º, XXX, da Constituição Federal que versam:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

configuração de discriminação etária, ferindo igualmente a Declaração Universal de Direitos do Homem, em seu artigo 23, que dispõe, *in verbis*:

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Sendo assim, tendo em vista que necessário o cumprimento das disposições previstas na Declaração de Direitos Humanos, o qual o Brasil é signatário, sendo inclusive disposto em sua Constituição norma para protecção dos direitos sociais do brasileiro, deve ser promovido métodos de incentivos para a contratação do trabalhador na terceira idade. Até porque, com a atual necessidade econômica de conhecimento no mercado de trabalho, há uma grande possibilidade de contraprestação de qualidade com a relocação do idoso, que é prejudicado pela sua produção, pelo atual entedimento do mercado de trabalho da sociedade brasileira.

De uma maneira generalizada, o que se pode observar do comportamento do mercado econômico, segundo Tonelli e Aranha (2013), é que as empresas têm entendido que manter uma mão de obra sênior torna-se mais cara, por ser um empregado que detém de elevado nível salarial de contraprestação, enquanto poder-se-ia dispor de outro mais jovem, cuja remuneração seria inferior, ainda que sem comparada perfeição técnica.

Contudo, tal entendimento supraexposto já não é o utilizado em alguns países fora da América Latina, que diligenciam acerca de produção de medidas protetivas ao idoso, por já ser a grande maioria de suas nações.

3. O IDOSO E O DIREITO INTERNACIONAL

Para Bobbio (1995), o direito nacional tem como fonte principal a Constituição e as leis, no seu entendimento *latu sensu*, promulgadas pelo Estado, com vigência e eficácia no território nacional, que detém como finalidade o controle social. Já o direito internacional é o conjunto de normas que regula as relações externas, a fim de dirimir conflitos entre soberanias e demais partes, por venturas oriundas dessa relação de cidadão e Estado, sobre um assunto que transige o direito interno e engloba a sociedade mundial.

Existem duas correntes doutrinárias distintas que divergem sobre a aplicação do direito internacional como fonte normativa da soberania em seu território nacional. Segundo Kohn (2012), a teoria dualista foi a teoria originária, defendida pelo austríaco Triepel, no século XIX, que entendia que o direito internacional e o direito interno são dois sistemas jurídicos diferentes, uma vez que possuem fundamentos de validade distintos e são dirigidos a destinatários diversos. Sendo assim, para Triepel não existiria conflito entre as normas, eis que um dos requisitos para a antinomia³ é que ambas as normas pertençam ao mesmo sistema jurídico.

O direito internacional, portanto, só seria válido se internalizado por norma nacional, a fim de tornar-se norma nacional e integrar o sistema jurídico nacional, e assim, naturalmente poder haver antinomias⁴ entre as normas nacionais originárias e as normas nacionais oriundos do direito internacional.

No tocante ao monismo, segundo Kohn (2012), tal corrente doutrinária entende que a norma internacional pode ser aplicada diretamente pelo judiciário nacional, não necessitando de prévia internalização. Ambas as normas existiriam simultaneamente no ordenamento e seriam passíveis de aplicabilidade pelo poder judiciário. Sendo assim, na existência de conflitos, Kohn (2012) dispõe que há doutrinadores como Mello e Hegel, que defendem a supremacia da norma nacional (Estado) e doutrinadores como Kelsen e Verdross, que entendem que a norma fundamental se origina da norma internacional, sendo esta prioritária.

³ Antinomia – Definição: Contradição entre leis (e, por extensão, entre pessoas ou coisas). Dicionário Aurélio Online. Disponível em: < <https://dicionariodoaurelio.com/antinomia> >. Acesso em: 20 nov. 2017.

⁴ Segundo, Kohn (2012) a antinomia são solucionadas mediante o emprego de critérios de resolução de conflitos entre regras jurídicas. Estes critérios são: 1) o hierárquico, pelo qual a regra hierarquicamente superior derroga a inferior (*lex superior derogat legi inferiori*), 2) o cronológico, pelo qual a regra posterior derroga a regra anterior (*lex posterior derogat legi priori*), e 3) o critério da especificidade, pela qual a regra especial prevalece sobre a regra geral (*lex specialis derogat legi generali*).

Contudo, mesmo sabendo-se que cada teoria tem seu valor, na prática, a grande maioria dos Estados possuem uma constituição dualista, como o Brasil, que por meio do artigo 5º, §4º e artigo 84, VIII, ambos da Constituição Federal, deixam claro sermos adeptos à teoria dualista. Assim, dispõem os referidos artigos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

(...)

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional.

A organização não governamental *Age Concern* definiu a importância da norma internacional da seguinte maneira:

Os tratados são conhecidos como "hard law" porque, quando um membro das Nações Unidas os ratifica, eles tornam-se juridicamente vinculativos. Isso significa que cada Estado membro tem de adaptar suas leis às normas dos tratados e introduzir políticas e programas para implementar as diferentes partes do tratado (*Age Concern apud ASSUNÇÃO;CURI, 2010, p.3*).

Dessa forma, temos que a partir do momento que um país ratifica um tratado internacional ele torna-se passível de punições em caso de descumprimento do acordo, sendo esta mais uma norma, vigente dentro da soberania, muito embora criada em meio externo, que norteia a justiça e garante seguridade normativas as partes.

Entretanto, alguns temas são negligenciados pelas organizações e não apresentam grande estudo ou proposta para criação de um tratado. Este é o caso da discriminação étnica.

A discriminação em relação à idade é um tema internacional que tem falta de regulamentação internacional. Assunção e Curi (2010) entendem que essa falta de regulamentação explícita em instrumentos já existentes como de direitos humanos configura a chamada “brecha normativa”.

A brecha normativa, segundo Pereira (2011) é *“um ‘vazio’ no ordenamento jurídico. O juiz não encontra norma que seja aplicável ao fato concreto, ensejando a impossibilidade de subsunção e a problemática da lacuna”* (artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil⁵ e artigo 140 *caput* e parágrafo único do Novo Código de Processo Civil⁶). *“Mas não é só isso: casos outros existem nos quais há norma, porém não aplicável. Daí as espécies de lacunas existentes: normativa (quando não existe norma disciplinando o tema); ontológica (a norma existe, mas é ultrapassada, obsoleta); axiológica (a norma existe, mas a sua aplicação gera injustiça)”*.

Embora seja obrigação das Organizações das Nações Unidas (ONU) promover e proteger os Direitos Humanos e as Liberdades Fundamentais, em relação ao idoso, ainda não há nenhuma convenção multilateral que contemple a proteção desse grupo de pessoas compreendidas nessa faixa etária expressamente quanto ao trabalho. O protocolo San Salvador é até o momento o único instrumento que incorpora especificadamente, em seu artigo 17, os direitos das pessoas idosas, mas se apresenta apenas de forma ampla, não referindo nada expressamente sobre o direito a disponibilidade de trabalho, sem discriminação, *in verbis*:

Artigo 17 **Proteção de pessoas idosas**

Toda pessoa tem direito à proteção especial na velhice. Nesse sentido, os Estados Partes comprometem-se a adotar de maneira progressiva as medidas necessárias a fim de pôr em prática este direito e, especialmente, a:

- a. Proporcionar instalações adequadas, bem como alimentação e assistência médica especializada, às pessoas de idade avançada que

⁵ Art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – Decreto Lei 4.657/42 - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

⁶ Art. 140 do Novo Código de Processo Civil – Lei 13.105/15 - O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.

Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei.

careçam delas e não estejam em condições de provê-las por seus próprios meios;

b. Executar programas trabalhistas específicos destinados a dar a pessoas idosas a possibilidade de realizar atividade produtiva adequada às suas capacidades, respeitando sua vocação ou desejos;

c. Promover a formação de organizações sociais destinadas a melhorar a qualidade de vida das pessoas idosas.

Veja-se que o referido Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador" foi ratificado pelo Brasil e publicado no diário oficial como parte integrante da sua consolidação normativa em dezembro de 1999, pelo Decreto 3.321/99, permanecendo até o momento sem qualquer outra normatização específica concluída, apenas em tramitação, conforme veremos em capítulo reservado.

Em contrapartida, de acordo com Pereira, Cota e Priore *apud* Diniz (2007), sendo como base o ano de 2002, observou-se o nascimento de políticas nacionais sobre o idoso em 79 países do mundo, sendo que, em apenas 29 pode-se perceber a implementação dessas políticas e 16 ainda se encontravam em fase de desenvolvimento. Informa, igualmente, o referido autor que poucos países incluem em seu texto constitucional a proteção à população idosa, sendo os únicos que os fazem: China, Cuba, Espanha, Itália, México, Peru e Portugal.

Na China, por exemplo, é curioso citar que neste país, que possui o maior número de idosos no mundo, os idosos têm proteção em sua constituição para fazerem *"jus ao auxílio material do Estado e da sociedade, se doentes ou deficientes, sendo proibidos os maus tratos aos velhos, mulheres e crianças."* (DINIZ, 2007, p.24).

Com relação à Portugal, temos também na Constituição portuguesa a existência de políticas de proteção à população de idosos, assegurando à terceira idade *"segurança econômica, a condições de habitação, convívios familiares e comunitários, capazes de evitar e superar o isolamento e a marginalização social, fomentando políticas que englobem medidas de caráter econômico, social e cultural para idosos."* (DINIZ, 2007, p.24).

Na mesma vertente portuguesa, dispõe o autor que a Espanha também compartilha o entendimento, com base na sua Constituição, de que cabe ao poder público garantir o bem estar do idoso, independentemente das obrigações familiares, por meio de políticas públicas, sistemas de serviços sociais e pensões, a fim de garantir saúde, habitação e lazer ao idoso.

Segundo Pereira, Cota e Priore *apud* Diniz (2007), a Holanda foi uma das pioneira a tratar sobre a legislação acerca do idoso no mundo, tendo implantado a política de inclusão do idoso desde 1999. Tal fato, muito provavelmente, ocorre, porque nos países desenvolvidos os idosos são o maior número da população, sendo a preocupação com a terceira idade mais presente.

Em contrapartida, há que se observar que nos países sul-americanos, conforme mapa abaixo, por serem países em desenvolvimento, apresentam suas prioridades focadas em crianças e adolescentes, razão pela qual não encontramos tantos projetos e legislação acerca do idoso.

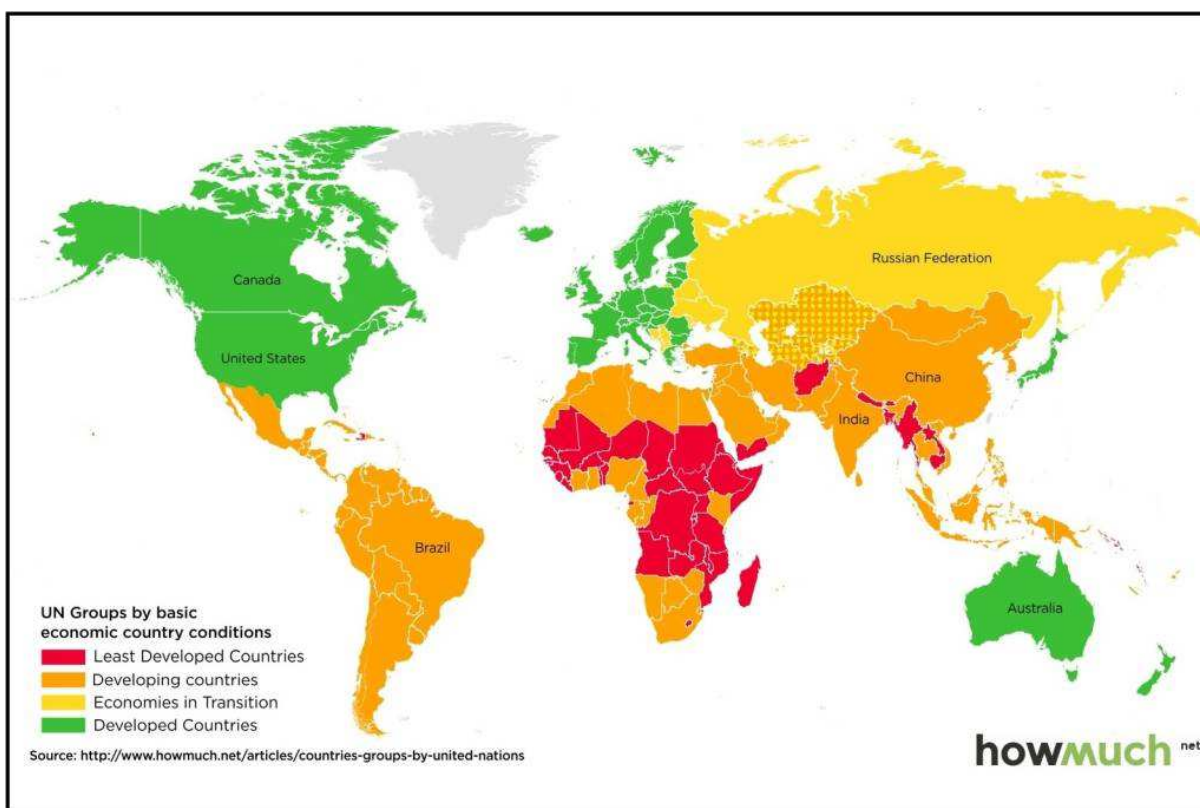


Figura 3 - Mapa das condições econômicas mundiais.

Igualmente, podemos atribuir tal fato as crises econômicas e o crescimento demográfico nesses países, uma vez que a crise e a baixa população de idosos desmotiva a criação de medidas protetivas para a terceira idade.

4. O IDOSO E O DIREITO BRASILEIRO

Com relação ao Brasil, podemos perceber que com o advento da Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais tiveram nítida importância e sofreram consideráveis evoluções. O direito ao envelhecimento com dignidade foi expresso na Constituição, a fim de que fosse amparada a pessoa idosa pelos princípios da dignidade da pessoa humana.

Conforme Silva e Melo (2015), se analisarmos o disposto no artigo 1º da Constituição Federal de 1988, observaremos que são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, cidadania e o valor social do trabalho. Dentro de tais princípios, portanto, estaria inserida a dignidade do idoso em todos os seus aspectos. Assim, comenta Ramos (2003, p. 149), *in verbis*:

Assegurar os direitos fundamentais das pessoas idosas é uma alternativa inteligente para a garantia dos direitos de todos os seres humanos. Todavia, fez-se observar que somente serão assegurados os direitos fundamentais aos idosos na medida em que aos seres que envelhecem seja garantido, durante a existência, o direito à dignidade.

Do entendimento acima transcrito, entendemos que alcançando a garantia do direito fundamental ao idoso, estaremos assegurando o direito de todos. Contudo, tal fato só poderá ocorrer se resguardado a dignidade de todos os indivíduos durante suas vidas.

Silva e Melo (2015, p. 152) também trazem para análise o artigo 3º, *caput* e III, da Constituição, que define os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, quais sejam, “a promoção do ‘bem de todos, sem preconceitos de [...] idade e quaisquer outras formas de discriminação’”. Segundo os autores, diante de tal preceito expresso, a Carta Magna estaria vedando a discriminação como o

pagamento de diferenças salariais por motivo etário, expresso em análise conjunta com o artigo 7º, XXX, que dispõe:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Sendo assim, tem-se que a nossa Constituição objetiva garantir o bem dos idosos, quando afirma que é vedada a discriminação por idade, também ocorrido em ambientes laborais. Conforme Silva e Melo (2015, p. 160), *“é responsabilidade do Estado Social de Direito a eliminação das formas discriminatórias relacionadas aos ambiente laboral, buscando, portanto, concretizar a igualdade social. Pelo princípio da Isonomia, que objetiva nivelar a desigualdade existente entre os homens, Jorge Neto e Cavalcante afirmam: ‘os seres humanos são desiguais pela natureza, cada um com suas aptidões, todavia, sem exceção, todos devem ter um tratamento justo em face da lei’”*.

Ainda, sobre a disposição expressa em relação à pessoa idosa, a Carta Magna apresenta em seu artigo 230 a previsão de proteção do idoso pela família, a sociedade e o Estado – o que é ratificado pela Lei do Estatuto do Idoso de forma expressa – assim dispõe o referido artigo:

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

§ 1º Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.

§ 2º Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos.

Veja-se que a Constituição prevê o amparo da pessoa idosa, garantindo-lhe a participação na comunidade, bem como a defesa de sua dignidade e bem estar, com a garantia à vida. Silva e Melo (2015, p. 152) ainda comentam a instauração desse dispositivo, na medida que entendem que esta norma *“foi focalizado pelo constituinte para apresentar como prioridade o direito à dignidade das pessoas idosas, favorecendo sua participação na comunidade, seja incentivando este grupo ao trabalho, seja estimulando sua participação em outras atividades de modo que lhe permita uma vida ativa na sociedade”*.

Nesse mesmo sentido, esclarece Canotilho (2003, p. 377), *in verbis*:

A positivação de direitos fundamentais significa a incorporação na ordem jurídica positiva dos direitos considerados “naturais” e “inalienáveis” do indivíduo. Não basta uma qualquer positivação. É necessário assinalar-lhes a dimensão de *Fundamental Rights* colocado no lugar cimeiro das fontes de direito: as normas constitucionais. Sem essa positivação jurídica, os “direitos do homem são esperanças, aspirações, ideias, impulsos, ou, até, por vezes, mera retórica política”, mas não são protegidos sob a forma de normas (regras e princípios) de direito constitucional.

E, Ramos (2003, p. 133), que com relação ao tema, direitos da cidadania e da dignidade da pessoa humana, complementa:

A afirmação de que a república federativa do Brasil fundamenta-se na cidadania e na dignidade da pessoa humana orienta toda a atuação do Estado e da sociedade civil em direção à efetivação desses fundamentos, diminuindo, com isso, o espaço de abrangência da concepção de que as pessoas, na medida em que envelhecem, perdem seus direitos. Esse dispositivo constitucional, portanto, aponta no sentido de assegurar a cidadania, que é uma decorrência da garantia da dignidade da pessoa humana, durante toda sua vida.

Sendo assim, tem-se que tanto para Silva e Melo (2015) quanto para Canotilho (2003) e Ramos (2003), em analogia ao ocorrido com os direitos fundamentais, o direito à velhice teve sua proteção expressa assinalada na Constituição Federal, pelo que teve seu início no universo de direitos, promovendo a cidadania e dignidade desse indivíduo, e, conseqüentemente, como observado anteriormente, aos demais indivíduos da nação.

Como o explanado, a Constituição ao promover direitos de dignidade e cidadania impedirá, consequentemente, a “discriminação” de pessoas idosas. Contudo, é necessário que o Estado busque a efetivação desse direito, seja através da própria aplicação normativa pelo Supremo Tribunal Federal, seja ainda pelo julgamento de Cortes internacionais. Não é a toa que o Brasil é signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, mais precisamente, ainda, por ratificar o artigo 23 da Declaração, que versa:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e a sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

Portanto, o que se percebe é que influenciado por medidas protetivas, já institucionalizadas internacionalmente, o Brasil elaborou a presente Constituição de 1988 com maior nível social, a fim de equiparar sua população e lhe garantir segurança. Tal fato, posterior e naturalmente, se observa do acompanhamento da elaboração das leis infraconstitucionais, que taxam os meios de punições para dar efetivo cumprimento e eficácia da Constituição.

Nesse sentido, destacamos o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/03), que regula os direitos dos idosos, fixando obrigações às entidades de atendimento a essa população, antes negligenciada. Assim, ratifica o Estatuto do Idoso a Constituição Federal, em seus artigos 2º, 9º e 10, abaixo transcritos, para análise:

Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de **liberdade e dignidade**.

Art. 9º **É obrigação do Estado**, garantir à pessoa idosa a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um **envelhecimento saudável** e em condições de **dignidade**.

Art. 10. **É obrigação do Estado e da sociedade**, assegurar à pessoa idosa a liberdade, o respeito e a **dignidade**, como pessoa humana e sujeito de direitos civis, políticos, individuais e sociais, **garantidos na Constituição** e nas leis.

(g/n)

O que vemos é a imposição pela lei infraconstitucional de se fazer cumprir o descrito na Constituição para os idosos. Isso porque, muito embora não haja expressamente a disposição da palavra “idoso”, ou menção de sinônimo, há de se lembrar que essa camada etária da sociedade também está abrangida pela proteção à dignidade, o que muitas vezes se equiparará ao estar sob a proteção de ter trabalho, sem discriminação.

Mas não satisfeito, ressalta-se que o legislador infraconstitucional ainda explicitou a garantia ao trabalho para o idoso, como se infere do disposto nos artigos 26 e 27 do Estatuto, *in verbis*:

Art. 26. **O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional**, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. **Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação** e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

(g/n)

Contudo, sabe-se que o trabalhador maduro muitas vezes é discriminado por não acompanhar a evolução tecnológica ou restar defasado com o decorrer do tempo, por não realizar cursos de atualização, seja falta de incentivos fiscais ou próprio interesse. Nesse liame, a fim de coibir ainda eventual “ilegalidade” na contratação, o legislador igualmente previu e atribuiu ao Estado a obrigação de estimular programas de profissionalização e estímulo a empresas privadas – permanecendo este último sem projetos sancionados até o momento, como se verá a seguir.

Assim, dispõe o artigo 28 do Estatuto do Idoso:

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

Conforme bem analisa Silva e Melo (2015), no inciso I do artigo acima disposto, o legislador preocupou-se com a inclusão e manutenção do emprego das pessoas idosas, permitindo o aproveitamento de suas habilidade para o exercício das atividades regulares e remuneradas, com a contraprestação de um salário digno, a valorização da autoestima e dignidade pessoal.

Ainda, trazem os autores que no inciso II, do mesmo artigo referido, a preocupação do legislador já foi evitar que a aposentadoria se tornasse um vácuo na vida daquele que por anos se dedicou ao trabalho e que em um determinado momento irá se deparar com o afastamento do emprego. Isso porque, o afastamento, algumas vezes, traz a sensação de inutilidade e imprestabilidade. Nesse intuito, o legislador incentiva o estabelecimento de programas que oferecem novas perspectivas para o momento em que ocorrida a aposentadoria, para abrir horizontes de novas ideias de atividades que podem serem feitas nesse tempo livre, que era anteriormente dedicado ao trabalho.

Em relação ao inciso III, continuam a defender os mesmos autores que igualmente o referido artigo 28 da Lei do Estatuto do Idoso empenha-se em apresentar estímulo à contratação de pessoas idosas, minimizando a atroz realidade global neoliberal. Tal prerrogativa seria necessária, pois a maior parte da sociedade brasileira considera o idoso um indivíduo hipossuficiente, incapaz de competir com os demais, por ter pouco potencial e ser improdutivo.

Portanto, tendo em vista que o texto constitucional não fornece as ferramentas necessárias para a concretização dos direitos dados aos idosos, faz-se preciso a elaboração de lei infraconstitucional – como o Estatuto do Idoso – e

demais normas regulamentadoras, a fim de dar efetivação ao cumprimento da igualdade de emprego e oportunidade. Com tal entendimento, dispõe Indalencio (2007 apud SILVA *et al*, 2015, p.157), *in verbis*:

[...] a constituição, embora fundamente e imponha a tutela de hipossuficiente (de onde a especial referência ao idoso e a outros segmentos sociais – criança e adolescente, índios, etc.), como acima ponderado, por si só, acaba não fornecendo o potencial necessário à efetivação concreta de tais direito. Em um país de recente tradição democrática, a legislação infraconstitucional, ao cumprir a função de regulamentar o texto maior, acaba ganhando uma dimensão muito mais significativa, quase que imprescindível [...]. A positivação, portanto, é ainda uma necessidade, possibilitando fazer frente à tradição jurídica brasileira e sua tendência ao legalismo, permitindo que um instrumento de tutela jurídica não reste esvaziado por falta de norma regulamentar.

Veja-se que, como norma infraconstitucional, o Estatuto do Idoso ofereceu maior concretude à proteção dos direitos do idoso, ainda mais por detalhar as estipulações de cuidado e tipificar condutas danosas. Como bem refere Silva e Melo (2015, p. 159), *“a busca de iniciativas que propiciem melhorias para a questão do idoso em nosso país pode ser estabelecida não somente pelo Estado ou sociedade, mas também pelo setor empresarial, pois esta questão afeta a todos. Sabe-se que o processo de envelhecimento é contínuo e atinge a vida de qualquer se vivene. O tema relacionado ao trabalho do idoso sempre existiu, entretanto, ficou à margem, como mera boa intenção, relegado ao texto frio da lei, como um direito abstrato, à procura de uma legislação específica que o retratasse de forma específica, tendo essa realidade se modificado a partir do Estatuto do Idoso”*.

Porém, com relação à profissionalização dos idosos, Maria Guimarães (2007 apud SILVA *et al*, 2015, p. 157) ensina que *“embora o Estatuto garanta o direito à profissionalização e ao trabalho e vede a discriminação em virtude da idade, inclusive em concurso público, persiste a exclusão de idosos no mercado de trabalho”*.

Por isso, se faz necessário compreender a importância do dispositivo do inciso III, artigo 28 do Estatuto do Idoso, que trata sobre o incentivo às empresas para contratação dessa mão-de-obra na terceira idade. Sobre o assunto, sugere Moreno (2007 p. 185-187) as seguinte propostas, *verbis*:

- Amparar e formular a implementação da Política Nacional do Idoso;
- Formular uma política Estadual do Idoso, em conformidade com a Política Nacional, para garantir aos cidadãos, com mais de 60 anos, as condições necessárias para o pleno exercício dos direitos e cidadania;
- Apoiar a criação e fortalecer os conselhos municipais e associações de defesa do direito dos idosos;
- Desenvolver e apoiar programas de escolarização, com atividades laborativas para pessoas idosas, de eliminação da discriminação nos locais de trabalho e de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho;
- Defender programas de preparo das pessoas idosas para aposentadoria;
- Apoiar a criação de Curadoria do Idoso, no âmbito do Ministério Público;
- Estimular a criação de cooperativas, microempresas e outras formas de geração de rendas para os idosos;
- Apoiar a universidade da Terceira Idade;
- Aumentar a divulgação da problemática na mídia.

Tais sugestões apresentadas acima pela doutrina são a compilação das diretrizes a serem adotadas para melhor promover e amparar os cidadãos maduros, que serão maioria no decorrer da evolução brasileira e demais países do mundo. Com a criação de outras leis infraconstitucionais, que reduzam a carga tributária, já prevista pelo artigo 28, III, do Estatuto do Idoso e recebido pela Constituição, o Estado poderá estimular empresas privadas à admitirem essa classe etária de trabalhadores, que será a grande massa de trabalho, a mão-de-obra do futuro, já promovendo hoje sua inclusão no mercado, com vantagens financeiras.

5. O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O Estado brasileiro, desde 1990, direciona sua legislação previdenciária para impor ou estimular a postergação da idade de aposentadoria, ainda mais se tratada da aposentadoria pela autarquia previdenciária, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Esse direcionamento pode ser verificado principalmente em duas oportunidades: uma em 1998, em que era presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), quando foi criado o fator previdenciário e a outra em 2003, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva (Lula), que tratou a reforma da aposentadoria no setor público. Tal fato ocorre, porque houve a necessidade de perseguição do equilíbrio das contas públicas, que é constantemente ameaçado pela conjunção demográfica.

Contudo, em nenhum momento, durante os debates normativos de reforma, levou-se em consideração a questão de empregabilidade do trabalhador acima de 60 anos. Entendeu-se que o crescimento econômico, por si só, ofereceria empregabilidade e que a elegibilidade para a aposentadoria do idoso no futuro estaria garantida, mas não foi o que ocorreu na prática.

De acordo com recente pesquisa do IBGE (2017), a taxa de desocupação continua em alta no país, encerrando no primeiro trimestre de 2017, com 14,2 milhões de desempregados, o que refere um aumento de quase 15% comparada ao trimestre anterior (outubro, novembro e dezembro de 2016) – o que equivale aproximadamente a 1,8 milhões de pessoas a mais desempregadas.

Além disso, diante do teto estipulado pelo INSS, muitos aposentados se viram a continuar trabalhando para complementação de renda ou ainda porque não tiveram boa adaptação em ficar em casa.

A maior motivação para a permanência idoso no mercado de trabalho é de natureza pessoal. As relações sociais são importantes para as pessoas, ainda mais quando idosas, porque o convívio é sinônimo de saúde e bem-estar. O idoso não faz prospecções com o trabalho, ele vive o momento. Essa também é a concepção trazida por Moreira (2000), que ainda complementa que o labor pode ser uma fonte de aumento de qualidade de vida, como pode ser um agravante, na medida em que o trabalho desenvolvido pelo idoso está associado, de uma maneira ou outra, também ao seu prazer.

Contudo, é de se perceber que na sociedade brasileira a mão-de-obra madura não é bem aceita no mercado de trabalho. A exclusão do empregado na terceira idade se dá na crença de que *“os idosos são incompetentes para o trabalho, porque estão desatualizados, são improdutivos devido à lentidão e a confusão mental e, por isso, são dependentes”* (NERI et al 2007, pág. 69).

Assim, o que temos é que o trabalhador idoso que consegue ser reinserido no mercado só está, porque se submete a situações trabalhistas precárias. Tonelli e Aranha (2013) salientam por seus estudos que os funcionários sênior estão dispostos a atuar em “diversas condições de trabalho”. O mesmo aponta Camarano (2001) que afirma que a tendência do trabalhador idoso é aceitar uma vaga “com baixas garantias trabalhistas”.

Nesse sentido, para promover a inclusão do idoso na nova atividade laboral ou fazê-lo permanecer no cargo atual de trabalho é preciso atualizá-lo e estimular a inclusão do profissional idoso com os demais colegas, a fim de coibir a denominada *ageism*, como atenta França (2011).

Quanto ao *ageism*, traz Cepellos um entendimento breve do que se trata esse tipo de discriminação, *in verbis*:

(...) quando a discriminação ocorre com adultos mais velhos, ela é denominada de *ageism*, cujo termo foi utilizado pela primeira vez pelo gerontologista Robert N. Butler, em 1968, para descrever a discriminação etária. Para este autor (1989), os mais velhos sentem-se ignorados, são tratados com condescendência e considerados mal-humorados, exigentes e inúteis. Ademais, são categorizados como rígidos no pensamento e à moda antiga em relação à moral e habilidades. (CEPELLOS, 2013, p.30).

Ou seja, conforme explanado pelo autor, o *ageism* é configurado quando há uma discriminação etária, sendo os idosos ignorados e tratados como inúteis ou mal-humorados. Assim, leciona Moreno (2007, p. 16), *in verbis*:

No Brasil, infelizmente, ainda predomina a mentalidade que uma pessoa de 40 anos é considerada velha para o trabalho, sendo que, após esta idade, o indivíduo que perde o emprego depara-se com enormes dificuldades, enfrentando todos os tipos de discriminação para conseguir uma nova colocação no mercado, exceto quando se trata de pessoa altamente qualificada e especializada.

Sinala-se que o referido autor traz uma concepção interessante acerca da despedida do trabalhador com 40 anos de idade e sua dificuldade competitiva para recontração no mercado de trabalho. Isso porque, no Brasil não há nenhum impedimento para que o trabalhador, que tenha laborado por mais de 30 anos para a mesma empresa, por exemplo, não possa ser despedido “sem justa causa”.

Apesar da existência dos dispositivos normativos, a despedida motivada pela idade é operada pelas empresas de forma sutil. Sabe-se que é difícil a comprovação de discriminação pelo empregado nos processos judiciais, eis que, quando alegadas, sobreveem as defesas patronais no sentido de reestruturação da empresa, como justificativa da despedida “imotivada”. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2012, p. 898):

A discriminação é difícil de ser comprovada, porque ela nunca é ostensiva, mas dissumulada, camuflada. E no âmbito do Direito do Trabalho esse fato se agrava, porque os atos resilitórios se baseiam no direito potestativo, não sendo exigido do empregador que motive a dispensa.

(g/n)

Semelhante pensamento é o de José Afonso da Silva (2003 apud SILVA *et al*, 2015, p. 161), senão vejamos:

A idade tem sido motivo de discriminação, mormente no que tange às relações de emprego. Por um lado, recusa-se emprego a pessoas mais idosas, ou quando não, dão-se-lhes salários inferiores aos dos demais trabalhadores [...].

E, Furtado (2004 apud SILVA *et al*, 2015, p. 161 - 162), *in verbis*:

É comum, outrossim, acontecer de, uma vez já empregado, na hora de reduzir quadros, os primeiros a ser descartados estarem exatamente entre os que giram por essa faixa de idade em diante. Ressalta-se, outrossim, ser frequente o assédio moral em desfavor do obreiro de mencionada idade, para levá-lo a pedir para sair do emprego.

A prática desses atos discriminatórios negam princípios fundamentais da Carta Magna, como o direito da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, que constam no artigo 1º, III e IV⁷ e artigo 3º, IV⁸.

Igualmente, violam à legislação infraconstitucional, como o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/03), que nos seus 118 artigos prevê direitos protetivos ao idoso, bem como, mais precisamente, em seu artigo 100, II⁹, pena de reclusão em caso de negação de emprego por motivo de idade.

⁷ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁸ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁹ Art. 100 Constitui crime punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa:

(...)

II – negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho.

Contudo, em contrapartida à visão acima exposta, também existem pessoas na sociedade que valorizam o trabalho da pessoa mais experiente, sendo estes considerados, nas palavras dos estudiosos Taylor e Walker (1998 apud CEPellos *et al*, 2013, p.5), profissionais que passam maior confiabilidade, qualidade na produtividade, criatividade e estão propensos a menos acidentes para os gestores, não sendo motivo para sua relutância de aceitação ou permanência no mercado.

Da mesma forma, a pesquisa feita pela PwC (2013) também apontou outros benefícios envolvidos na contratação de profissionais mais velhos, como a capacidade destes disseminarem a cultura organizacional para os profissionais mais jovens, experiência profissional, comprometimento e responsabilidade.

Ademais, tendo em vista a estipulação de tempo de contribuição ou alcance de idade específica para aposentadoria, há completo entendimento que os idosos passíveis de retirada do mercado de trabalho estão em plena capacidade laborativa para a permanência. Isto não significa que se deva modificar a idade da aposentadoria, mas sim de constatar que o idoso é plenamente capaz para o exercício laborativo mesmo quando já preenchido os requisitos para se aposentar.

Sabe-se que ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) oferece quatro tipos de aposentadoria para seus segurados. A aposentadoria **por idade**, por exemplo, é concedida aos homens com 65 anos de idade e às mulheres com 60 anos, se trabalhadores urbanos, e aos 60 anos para homens e 55 anos para mulheres, se trabalhadores rurais. O tempo mínimo de contribuição é de 15 anos para os inscritos após 25 de julho de 1991. Para calcular a aposentadoria por idade, calcula-se a média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994. O INSS irá pagar 70% dessa média mais 1% para cada ano de contribuição.

Ou seja, se trabalhar o mínimo (15 anos), o segurado receberá 85% da média. Já se o trabalhador contribuir por 30 anos, por exemplo, a aposentadoria será de 100% da média.

Na aposentadoria **por tempo de contribuição** são necessários 35 anos de contribuição para o trabalhador do sexo masculino e 30 anos para o trabalhador do sexo feminino. Algumas categorias, como a dos professores, têm um tempo de contribuição diferenciado (30 anos para os homens e 25 para as mulheres). Para

calcular a aposentadoria por tempo de contribuição, também se pega a média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994. Sobre ela, é aplicado o fator previdenciário, em que para se aposentar é necessário alcançar 85 pontos somando a idade e o tempo de contribuição, no caso das mulheres, e 95 pontos para os homens. A fórmula 85/95 garante ao trabalhador o direito a se aposentar com 100% da média dos 80% maiores salários.

Já na aposentaria **por invalidez** a concessão é feita mediante realização de perícia médica do INSS, que considere a pessoa totalmente incapaz para o trabalho, seja por motivo de doença ou acidente. A aposentadoria por invalidez corresponde a 100% da média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994.

Por fim, a aposentadoria **especial** se destinada aos trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, sejam físicos, químicos ou biológicos. Para pedir uma aposentadoria especial é preciso ter um laudo médico atestando que, durante a atividade profissional, você esteve exposto a agentes nocivos. Esse laudo serve de base para um formulário chamado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). A aposentadoria especial corresponde a 100% da média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994.

Em todos os casos, para ter direito a uma dessas aposentadorias ou a outro benefício oferecido pelo INSS, é necessário que o trabalhador seja filiado à Previdência Social, contribua todos os meses e cumpra o período de carência exigido para cada benefício.

No caso da aposentadoria por idade, a carência é de 180 contribuições mensais. Isso significa que, para se aposentar por idade, o homem e a mulher devem começar a contribuir para a Previdência Social quinze anos antes de completar a idade exigida. O trabalhador rural deve comprovar o efetivo exercício da atividade rural por um período de dez anos anteriores ao pedido da aposentadoria.

O auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez decorrentes de acidente de trabalho não têm carência. Já para o auxílio-doença previdenciário, a carência é de 12 contribuições.

Portanto, temos que em alguns casos, se o trabalhador iniciou sua vida laboral logo jovem irá se aposentar por tempo de contribuição em condições propícias para a continuidade de labor, escolhendo, muitas vezes, permanecer no

trabalho como complementação de renda. Até, porque, a atual experiência acaba por agregar o trabalho desempenhado em algumas companhias, uma vez que atualmente vivemos uma era de trabalho intelectual.

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho, em todos os setores, vem recrutando mão-de-obra qualificada para atender às necessidades da chamada “Era da informação”.

A “era do capital intelectual” necessita de experiência e inteligibilidade para criar e gerar conhecimento, não se necessitando mais da força física, o que pode ser a porta de entrada para o trabalhador idoso no mercado de trabalho. A nova vantagem competitiva das empresas define o capital intelectual como a soma de conhecimento, informação, experiência e propriedade intelectual de uma empresa ou nação (SAVIANI, 1987).

De acordo com Drucker (1998), a informação é a ferramenta do trabalhador do conhecimento. Assim, a busca por informações sérias e confiáveis representará o tônus para a tomada de decisão. As empresas, em sua parte, deverão investir em um treinamento voltando-se para o desenvolvimento de habilidades e não meramente para a execução de tarefas repetidas e rotineiras. Nos idosos, a capacidade intelectual e o conhecimento adquirido passam a ser um capital ativo de grande valor para as organizações, ainda mais para aquelas em que os profissionais maduros acompanharam a evolução da tecnologia e da companhia.

Algumas empresas já alcançaram essa visão futurista e, apesar de não receberem nenhum incentivo fiscal para tanto, atualmente desenvolvem planos institucionais, para a inclusão da terceira idade no mercado de trabalho, são elas: Pizza Hut, Bobs's, Grupo Pão de Açúcar, Instituto Butantã e Biscoito Festiva.

Tais empresas comprovam uma sutil mudança na maneira de se ver o idoso atuante no mercado de trabalho, tanto para as funções que demandam necessidades manuais quanto para intelectuais. Isso porque, a sociedade capitalista não está mais interessada unicamente na capacidade física do trabalho, ante existir um elevado processo de mecanização nos meios de produção fabris.

6. O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO INTERNACIONAL

O envelhecimento populacional já foi apontado por inúmeros economistas desde 2007 como a futura crise financeira mundial. Por isso, alguns governos, como a França, começaram a analisar o tema e a implementar reformas no sistema previdenciário, a fim de projetar o seu crescimento populacional no tempo e tentar prever formas econômicas de contenção de crises financeira e de emprego, através de políticas de austeridade fiscal.

O relatório *La Silver Économie, une opportunité de croissance pour la France* expôs de forma oficial uma ampliação do entendimento francês acerca da dinâmica demográfica, qual seja, a sociedade deve se adaptar à nova configuração populacional, e não o contrário, sendo o envelhecimento populacional definido como um “formidável progresso” (FELIX, 2013, p. 243).

Isso porque, o referido país, inicialmente, detinha uma política de aposentadoria precoce, a fim de impedir o desemprego dos mais jovens. Contudo, em 1988 a França criou a aposentadoria progressiva, vindo em 2009 a reconhecer legalmente o acúmulo do benefício da aposentadoria e de possível salário, com o novo emprego, com a criação apenas uma margem de teto salarial (inclusive no setor público) e porcetagens para nova contribuição previdenciária. Essa política fiscal, no entanto, foi questionada por diversas nações, como as asiáticas e os Estados Unidos, por resultar menor crescimento do produto financeiro e postergar a retomada em condições sólidas e promissoras de mercado, segundo Felix (2013).

Contudo, o que se analisa é que o foco do governo francês foi aproveitar o crescimento do mercado interno de consumo de bens e serviços destinados aos idosos, cuja previsão de crescimento é de 150% até 2050, para estimular a indústria e a balança comercial. Este estímulo foi feito a partir de incentivo fiscal à exportação de produtos de alto valor agregado, principalmente no setor de teleassistência. Portanto, para o plano ser bem-sucedido, a inserção do trabalhador de 50 a 64 anos no mercado foi condição *sine qua non* e ainda está sendo avaliada sua prática e resultados no tempo.

Diante desta análise e investimento francês, desde 1999, a União Europeia estabeleceu a empregabilidade do idoso e o envelhecimento populacional como uma questão prioritária em sua agenda. A diferença de agora é que a elevação da

empregabilidade dos sêniores passa a ser vista não como uma ação em nome do bem-estar e do conceito de envelhecimento ativo, mas como estratégia indispensável para o desenvolvimento econômico (Guillemard, 2010, p. 39).

De acordo com Bernard, Hallal e Nicolai *apud* Felix (2013), que citam a pesquisa da Agence Nationale pour l'Amélioration des Condition de Travail (ANACT), há três perfis de trabalhadores idosos: a) o frágil, que exerce sua atividade laboral em indústrias e demanda de uma política de aposentadoria progressiva; b) o desatualizado, que é lotado no setor de serviços, apresenta experiência de trabalho, mas se torna frágil em competição com o avanço tecnológico, necessitando de educação continuada e c) o *expert*, que é especialista em seu campo de trabalho, habilidoso com a tecnologia, mas que necessita de financiamento para empreender.

Portanto, haveria a possibilidade de inserção no mercado de quase todas as classes de idosos, pelo menos no tocante aos que já tiveram alguma experiência profissional e adequá-los novamente ao seus ofícios, necessitando-se apenas de um incentivo para que essa classe de trabalhadores experientes iniciem novamente no labor e se tornem competitivos com as demais mãos-de-obra, até que pelo menos se mude a ideologia laboral do idoso e a sua força de trabalho.

Inclusive, tal disposição de incentivo para contratação do trabalhador experiente é disposto no relatório de pesquisa elaborado pela Agence Nationale pour l'Amélioration des Condition de Travail que retrata a negativa de contratação dos seniores como o “fenômeno da antisseleção”.

Nesse sentido, apresenta o relatório que há a necessidade de elaboração de legislação trabalhista ou previdenciária, para privilegiar a classe obreira mais desfavorecida - referindo-se ao idoso - com mais necessidade de complementação de renda e manutenção no mercado de trabalho, até com isenção de recolhimento previdenciário, sempre visando manter o poder de compra desse trabalhador e a valorizar a sua mão-de-obra.

Ademais, de uma análise mais global e retrógrada, é possível perceber que, nos demais países europeus, a “crise” do idoso no mercado de trabalho coincidiu com a crise do petróleo na década de setenta, bem como com o crescimento da taxa do desemprego, o que enfatizou a dificuldade na contratação dessa mão-de-obra e a necessidade de desenvolvimento de políticas para a resolução desse problema

muito mais rápido que no Brasil, que detém um envelhecimento populacional mais lento que a Europa, conform se infere do mapa abaixo:

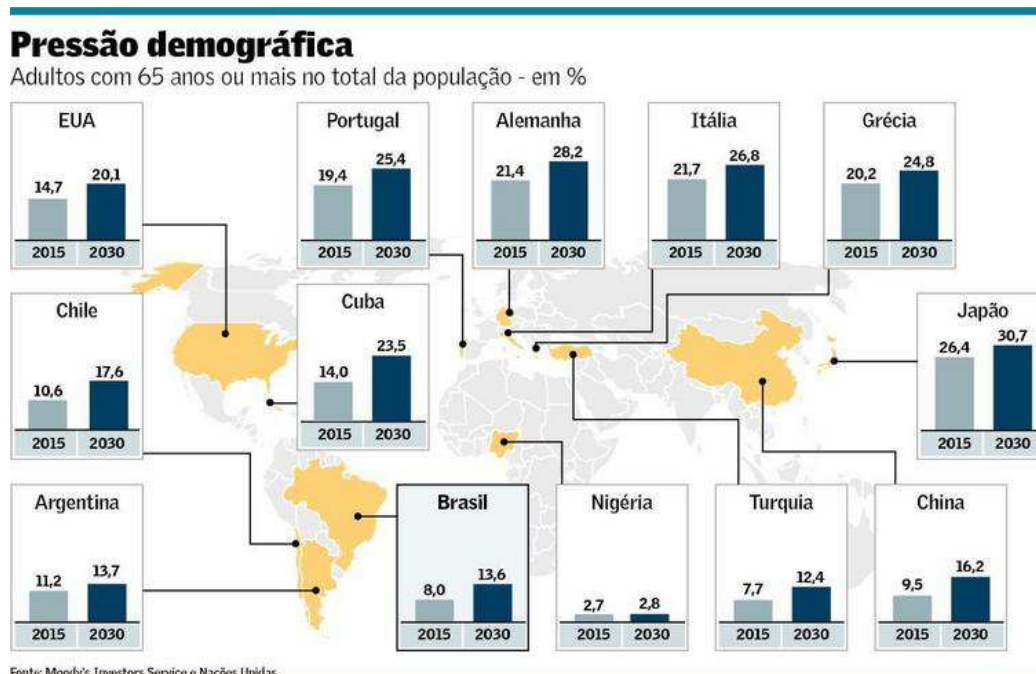


Figura 4 - Representação demográfica de adultos com 65 anos ou mais no total da população mundial.

Ainda, diz-se “crise”, mas na realidade não se trata de uma crise propriamente dita e sim um comportamento social em resistência à contratação da classe de trabalhadores mais experientes, justificada ou pela perda de agilidade na produção ou pela dificuldade da manutenção de seus altos salários.

Se bem analisarmos, a idade mínima legal para aposentadoria não se alterou significativamente nos países desenvolvidos. Desde 1960, segundo Furtado (2005), somente 7 países (Dinamarca - de 67 para 65 anos, França - de 65 para 60 anos, Irlanda - de 70 para 66 anos, Noruega - de 70 para 67 anos, Suécia - de 67 para 65 anos, Turquia - de 65 para 60 anos e Canadá - de 66 para 65 anos) baixaram a idade para aposentadoria, enquanto outros, como Itália e Nova Zelândia aumentaram a idade mínima de 60 para 65 anos, o que desconfigura a contratação do idoso como uma crise, mas uma adaptação de mercado.

Passado décadas, a idade para aposentadoria manteve-se praticamente a mesma, não influenciando drasticamente na contratação pelo mercado. Diz-se isso,

pois, a idade mínima para aposentadoria, especialmente quando o trabalhador encontra-se em plenas condições físicas e mentais para o trabalho, não deve, por si só, ser a influência dominante para a retirada deste trabalhador do mercado. Ainda mais quando há a evidente queda na taxa de reposição da mão-de-obra, tendo-se mais força de trabalho sênior do que jovem para o labor.

O que se observa é que, a fim de contornar tal situação, muitos países já estão introduzindo em seu mercado sistemas de benefícios ao trabalhador na segunda fase de produção, para vincular a taxa de reposição à permanência do trabalhador idoso no mercado após a idade mínima para aposentadoria.

Nesse sentido, destacamos como exemplo a Austrália, que em 1998, segundo Furtado (2005), estabeleceu bônus de aposentadoria para trabalhadores que atingissem a idade para aposentadoria e continuassem trabalhando por até 5 anos. Esse bônus consistia em um pecúlio de 9,4% do montante anual da aposentadoria para cada ano trabalhado.

Em 2001, igualmente, conforme apresentado pelo mesmo autor, a Espanha aprovou modificações na sua legislação, criando um aumento de 2% do valor da aposentadoria por ano trabalhado além dos 65 anos. A França, por sua vez, em 2004, introduziu um aumento de 3% ao ano no valor da aposentadoria para os trabalhadores que continuassem trabalhando além dos 60 anos de idade, por até mais 5 anos. Na mesma vertente, o parlamento britânico aprovou, por medida legal em 2004, o pagamento de um bônus anual de 10% no valor do benefício.

Já no Brasil, a reforma previdenciária deu-se por meio da introdução do fator previdenciário, que contabilizou tempo de contribuição e idade para cálculo de idade limite para se aposentar, como estímulo ao adiamento do pagamento do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição. Até porque, há uma vasta diferença entre o tipo de vida do idoso no Brasil e do idoso nos países desenvolvidos.

O Brasil apresenta muito maior índice de participação de idosos no mercado de trabalho. Segundo Furtado (2005), nove entre dez idosos são trabalhadores vinculados a alguma atividade no Brasil, sendo estas normalmente informais.

A partir da metade do ano de 2016, a taxa de desemprego brasileiro, como bem esclarecido pela Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP), foi estimada em 11,8%. Ou seja, quase o dobro da média dos

países europeus. Aproximadamente, ainda, a metade da população brasileira ocupada encontra-se no setor informal do mercado de trabalho, no início do ano de 2016, o que não se verifica nos países com maior grau de desenvolvimento.

Segundo o mesmo estudo, em 2015, metade da população trabalhadora brasileira recebia rendimento inferior a dois salários mínimos (menos de R\$ 1.576,00 mensais). A rotatividade no mercado de trabalho brasileiro é tão alta que em 2015, 50% dos trabalhadores, segundo o estudo, permaneceram por menos de três anos no atual emprego, enquanto que na Itália, por exemplo, esse percentual era de 20% da população de trabalhadores.

Nos países desenvolvidos, os jovens entram no mercado de trabalho com 23 a 26 anos em média, enquanto no Brasil 45,9%, segundo a Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, começam a trabalhar com até 14 anos, 31% começam a jornada laborativa entre com 15 anos e 14,1% com 17 anos. Portanto, tem-se que 76,9% entram no mercado de trabalho com 17 anos e 92,3%, ou seja, quase a totalidade dos brasileiro, inicia no mercado de trabalho antes dos 17 anos.

Portanto, as melhores medidas a serem adotadas no Brasil seriam a promoção do idoso no mercado de trabalho, visando ainda mais aquele que trabalha em meio informal, para trazê-lo à formalidade no mercado. O mercado de trabalho no Brasil é vastamente competitivo, cabendo meios de incentivos fiscais, tanto para empresa, quanto para os trabalhadores, para que estes se legalizem no mercado de trabalho e contribuam ativamente à sociedade.

Ainda, o país detém de uma enorme heterogeneidade regional, a qual necessita de políticas públicas regionais, para atender as realidades existentes em cada território da nossa nação. Isso porque, no Brasil, a expectativa de vida ao nascer (ambos os sexos) é de 75 anos.

Contudo, em 18 unidades da federação ela é menor que a média nacional. Em Santa Catarina, por exemplo, segundo o estudo da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil, a expectativa de vida média é de 78,4 anos, enquanto no Piauí a expectativa de vida média é de 70,9, muito abaixo se comparado as duas regiões, ainda mais se comparado a Alagoas, que apresenta uma expectativa de vida de 70,3 anos. Abaixo segue mapa representativo:

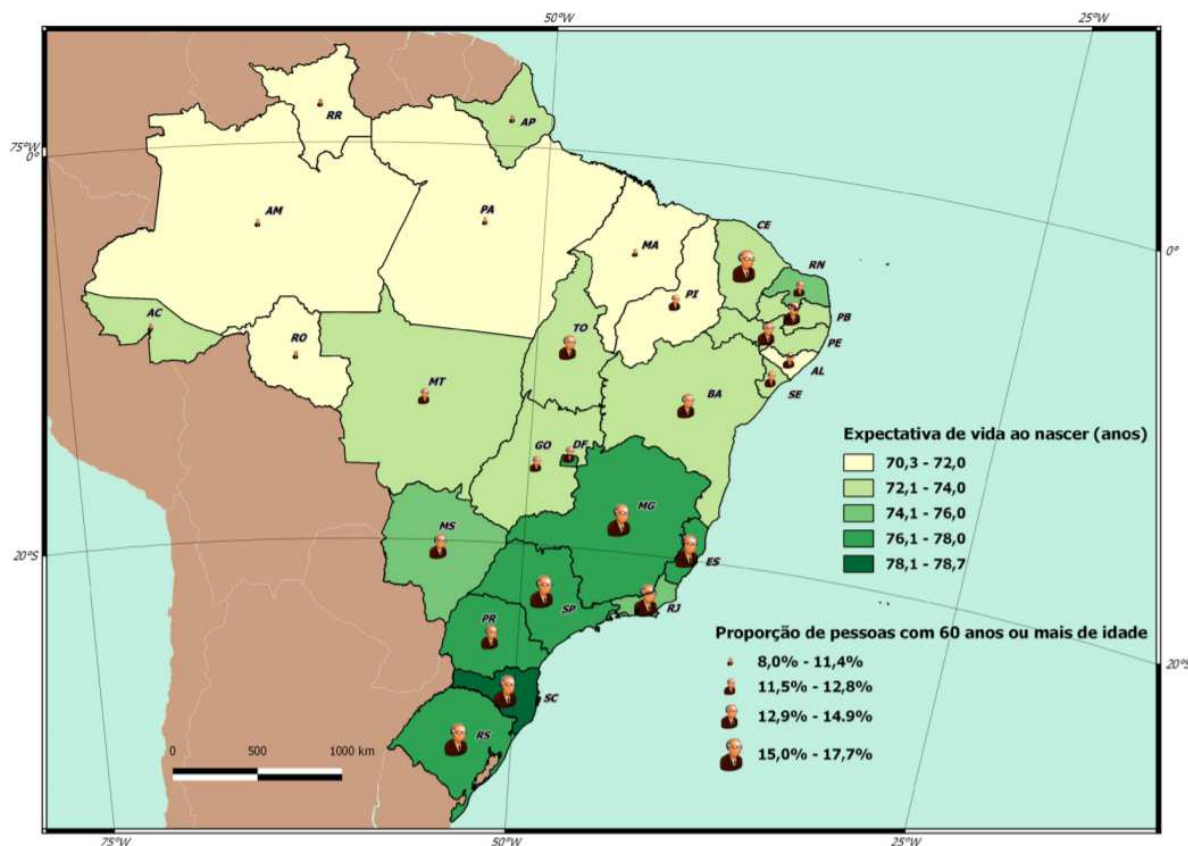


Figura 5 - Expectativa de vida ao nascer e proporção de pessoas com 60 anos ou mais em cada Federação brasileira.

O mercado de trabalho brasileiro também se mostra bem diversificado de acordo com a região. Das 27 federações, 15 detêm taxa de desemprego maior que a média do país, pelo que a aplicação da norma, que venha a garantir incentivo fiscal, pode apoderar-se das características de cada uma das federações da nação e assegurar alíquotas diferentes para aplicação.

7. O INCENTIVO FISCAL PARA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS IDOSOS NO BRASIL

As empresas reconhecem a importância do trabalhador mais velho para a composição da organização. Contudo, ainda não adotaram estratégias para aproveitar o potencial desses profissionais, o que revela nada menos que o

despreparo das companhias para enfrentar os desafios que o envelhecimento da força de trabalho propõe. *“Repensar o envelhecimento populacional, do ponto de vista do mercado de trabalho, é uma estratégia preventiva para a economia dos países que em breve contarão com uma redução no número de trabalhadores”* (FONTOURA; PICCININI, 2012, p.10).

Para Carvalho e Garcia (2003), o envelhecimento da sociedade está relacionado com a queda na taxa de fecundidade brasileira. Segundo tais autores, o Brasil tinha uma população extremamente jovem, quase estável, mas com a queda na taxa de fecundidade, o ritmo de crescimento anual do número de nascimentos passou a decair, o que gerou um nítido estreitamento da base da pirâmide etária, e, por consequência, de envelhecimento da população.

O processo de envelhecimento populacional no Brasil está ocorrendo tão rapidamente, que superou a velocidade de alguns países desenvolvidos, como a França, por exemplo (SEBRAE, 2013). Enquanto a França demorou quase um século para sua população com idade igual ou superior a 65 anos aumentar de 7% para 14%, essa mesma variação demográfica ocorrerá nas próximas duas décadas (entre 2011 e 2031) no Brasil. Aqui, a população idosa triplicará nas próximas quatro décadas, passando de 20 milhões em 2010 para 65 milhões em 2050 (BANCO MUNDIAL, 2011).

Assim, igualmente é possível se perceber do gráfico abaixo, elaborado pela World Population Prospect, senão vejamos:

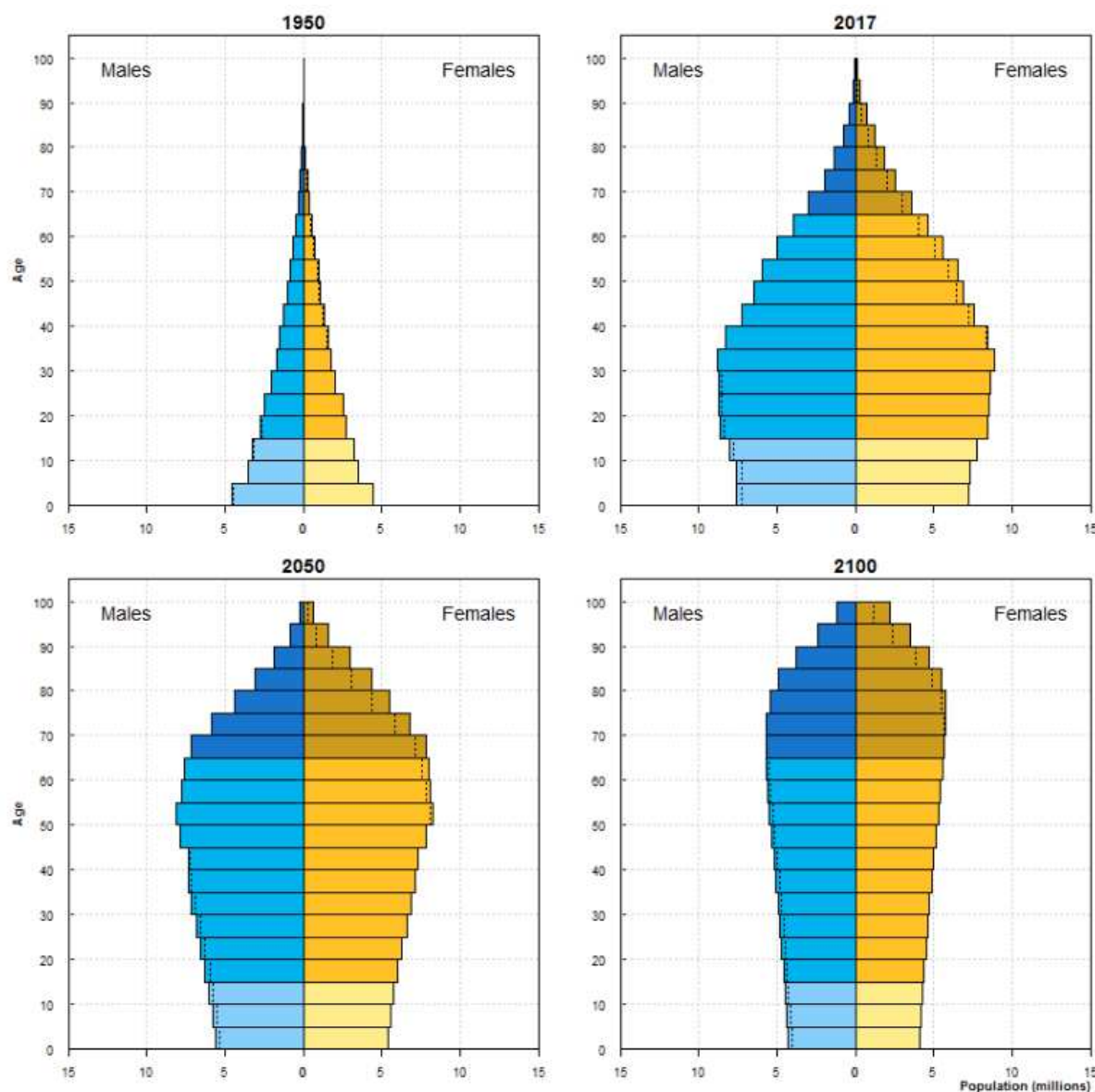


Figura 6 - Prospecção da população brasileira de 1950 a 2100.

Conforme se observa do gráfico em apreço, cada vez mais há o aumento da população idosa (mais de 60 anos) no Brasil comparado o período de 1950 a 2100, chegando a ultrapassar a quantidade de pessoas idosas, com 60 anos, a quantidade de crianças, entre 0 e 5 anos.

Veja-se que, no primeiro quadrante do gráfico, referente ao ano de 1950, a população majoritária estava concentrada na faixa etária de 0 a 5 anos, sendo aproximadamente 1/6 da quantidade dessa população equivalente à quantidade de idosos com 60 anos no período.

Já em 2017, a população de idosos se aproximou da metade da população de crianças (0 a 5 anos), sendo, ainda, aproximadamente 2/3 da população majoritária, com idade média de 35 anos.

Em 2050, há quase uma paridade entre a quantidade de população com 45 a 70 anos, sendo a idade média da população majoritária 55 anos.

Em 2100, o prognóstico é de que a quantidade da população com 0 a 5 anos diminua, ainda mais se comparada com a quantidade da população idosa, que será dominante, com uma variação de idade dos 60 aos 75 anos.

Dessa forma, temos que apenas a constituição do Estatuto do Idoso não basta para proteger e inserir o funcionário experiente ao mercado de trabalho, ainda que referida norma seja a frente de seu tempo e já tenha previsto, em seu artigo 28, que o Poder Público criará e estimulará programas tendentes a motivar as empresas privadas a contratar idosos ao trabalho. Porém, os programas públicos só surtirão efeito, segundo Siqueira (2004), quando vierem acompanhados de algum incentivo fiscal. No mesmo sentido, é o entendimento de Moura e Cunha (2010, p. 167):

A inserção do idoso no mercado de trabalho brasileiro é importante, pois o rendimento do trabalho dos idosos contribui de forma significativa para a composição da renda familiar, mas os idosos possuem fragilidades de inserção, o que demandaria políticas públicas específicas para ajudar esses grupos de idosos, tanto em termos de rendimento como nas condições de trabalho [...].

O incentivo fiscal nada mais seria que um instrumento usado pelo governo para estimular a contratação do idoso por um prazo determinado, podendo ser aplicado às empresas um fator redutor de imposto, uma vez que já escolhida a destinação da parte da cobrança que lhe seria recolhida, para movimentação econômica e social do país.

Na prática, o poder público cederia uma parte dos recursos que receberia, para incentivar a execução de medidas sociais, como o caso, e, talvez culturais, uma vez que o entendimento popular brasileiro promove que o idoso é uma mão-de-obra desvalorizada no mercado de trabalho.

O investidor (empregador), por sua vez, ao apoiar a causa e aderir ao programada de isenção ou incentivo, cumprindo seus requisitos, além do aporte na

redução de custo, obtenção de mão-de-bra qualificada, ainda, teria a exposição de sua marca na mídia de forma positiva, a ser vista pela sociedade, o que lhe agregaria valor na sua imagem e no seu produto.

O Brasil, há mais de duas décadas, já dispõe desse mecanismo de incentivo fiscal para promover a realização de projetos por meio de compromisso de isenção às empresas. Portanto, tal medida para promoção do trabalho na terceira idade não encontra óbice para se concretizar e iniciar sua vigência.

Ainda, ressalta-se que o projeto não se trataria em si de uma isenção, no seu modo *stricto sensu*, na medida em que os impostos que deixam de ser recolhidos gerariam benefícios indiretos para a sociedade. Novas leis federais, estaduais e municipais foram surgindo com o passar dos anos e hoje permitem a destinação de impostos devidos nas três esferas.

Para poderem usar os incentivos fiscais federais, cujas deduções são feitas a partir do Imposto de Renda, as empresas precisam ser, necessariamente, tributadas com base no lucro real. Se a empresa recolher impostos por lucro presumido ou arbitrado ou, ainda, se for optante do Simples Nacional, não poderá valer-se desse tipo tributário, pelo que teriasse que se optar pela norma na esfera mais abrangente, a fim de alcançar a maior parte das empresas.

Nesse sentido, temos a possibilidade de criação de leis de incentivo fiscais concomitantes nas esferas estaduais e municipais, em que o tipo de regime de tributação não conta, eis que ele não impacta a apuração de tributos como ICMS (estadual), IPTU ou ISS (municipal), por exemplo, podendo alcançar maior parte dos empresários, que quisessem aderir ao projeto.

A partir dessa ideia, alguns representantes de governo, eleitos pelo povo, já estão promovendo projetos de lei que têm como fundamento o incentivo financeiro para a contratação de idosos. Esse é o caso do Projeto de Lei do Senado 154/17, elaborado pelo Senador Pedro Chaves, que visa conceder incentivos fiscais a empresas para a contratação de empregados com idade igual ou superior a 60 anos.

O Projeto de Lei do Senado prevê, em seu artigo 1º, a possibilidade do empregador deduzir do valor da contribuição social fixada no artigo 22, I, da Lei

8.212/91¹⁰ (Lei da Seguridade Social) o valor de um salário mínimo para cada semestre de trabalho vigente de empregado contratado com idade igual ou superior a 60 anos de idade. Ou seja, além do desconto de 20% por mês, previsto no artigo 22, I, da Lei 8.212/91, com a vigência do Projeto de Lei do Senado 154/17, o empregador ainda poderia descontar o valor de um salário mínimo por semestre do trabalho vigente do idoso.

No artigo 2º do Projeto de Lei, além do incentivo previsto no artigo 1º do referido, determina-se que o empregador possa também deduzir da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, a que se refere a Lei 9.249/95 (Legislação do Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido), o total da remuneração paga ao empregado com idade igual ou superior a 60 anos.

Portanto, temos que a proposta elaborada pelo Senador Pedro Chaves é um bom exemplo metódico de estímulo à contratação de parte da população que necessita e necessitará de amparo econômico e social para permanecer inclusa e ativa comunitariamente. Com essa visão, foi a justificativa trazida pelo autor para a criação do Projeto de Lei 154/17, *in verbis*:

No contexto em que vivemos, com aumento da expectativa de vida, com regras mais rígidas para acesso à aposentadoria, é natural que estímulos sejam criados para que as pessoas com mais idade não sejam discriminadas no mercado de trabalho.

Com esses estímulos, esperamos que as empresas se sintam motivadas a contratar um maior contingente de trabalhadores com idade avançada, assegurando-lhes direitos sociais e proteção previdenciária.

O presente Projeto de Lei 154/17 tramita hoje ainda no Senado, estando no aguardo de sessão, para pauta na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), tendo em vista que já aceita pelo Senador Relator Otto Alencar, que assim analisou o Projeto:

¹⁰ Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos qualquer óbice de natureza jurídica ou constitucional à proposta. A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, I, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, caput, da CF).

(...)

Quanto ao mérito não há reparos a fazer, eis que **a pessoa idosa deve poder contribuir com o seu trabalho até quando se sentir apta para exercê-lo. Com o aumento da longevidade, as pessoas desejam continuar a ser ativas e a fazer parte do processo produtivo, pois, além de constituir uma fonte de renda, ou complemento à aposentadoria, o trabalho possibilita ao idoso manter-se útil, ocupar-se e, acima de tudo, conservar sua dignidade.** Envelhecimento não significa improdutividade e dependência. Por isso, a Constituição Federal, nos artigos 203 e 229, faz referência à velhice, no que se refere aos direitos dos idosos, assim como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994), que, no Capítulo IV, ao tratar das ações governamentais nas áreas de trabalho e previdência social, estabelece que elas devem garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, quer no setor público, quer no privado.

O Estatuto do Idoso assegura ainda às pessoas com mais de 60 anos o direito ao exercício de atividades profissionais respeitando sua condição física, intelectual. A criação dessa lei foi de grande significância, pois se tornou uma referência relevante para políticas que envolvem os idosos.

No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, **a transformação que está ocorrendo em relação à faixa etária da população idosa representa um grande desafio à reorganização estrutural do país.**

Ocupávamos, no ano de 1950, o 16º lugar, com 2,2 milhões de idosos. Em 1985, eles aumentaram para 8,9 milhões, colocando o Brasil no 11º lugar. Em 2025, estaremos no sexto lugar no ranking, com uma população acima de sessenta anos estimada em 33,8 milhões. Note-se que, entre o ano de 1950 e 2025, a população brasileira terá aumentado cinco vezes, enquanto o número de idosos será quinze vezes maior.

Em 2012, um estudo do IBGE revelou elevação no índice de envelhecimento da população: de 31,7%, no ano de 2001, para 51,8%, no ano de 2011. Esse estudo reportou também que **as pessoas com 60 anos ou mais ocupavam 27% das vagas do mercado de trabalho.**

Felizmente, o idoso vem, cada vez mais, sendo visto sem a estigmatização da perda da capacidade funcional e esta nova tendência social tem resgatado sua cidadania e autonomia enquanto sujeito, tornando, progressivamente, superada a ideia de inutilidade preconcebida.

Com efeito, **o trabalho permite que o idoso se integre mais com o mundo, favorecendo-lhe construir conhecimentos, desenvolver argumentos próprios para solução de problemas diários** e, com isso, ter maior autonomia ao planejar sua aposentadoria.

Para que isso ocorra, todavia, **é necessária a atenção do legislador para uma gama de fatores e o planejamento de políticas específicas** para esse segmento da população. **A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não dispõe de normas específicas voltadas para a contratação de idosos** e impõe exigências para o empregador que dificultam o acesso dos idosos no mercado de trabalho e, conseqüentemente também sua permanência no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a proposta que ora se analisa cria incentivos para que o empregador possa contratar, de maneira diferenciada, pessoas idosas que ainda estão aptas para continuar no mercado de trabalho e prontas a oferecer sua contribuição na produção de bens e serviços para o crescimento do país.

A medida trará, sem dúvida alguma, maior efetividade ao disposto no art. 28 do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003), que prevê o dever do Estado em promover ações de estímulo à permanência do idoso no mercado de trabalho.

(g/n)

Veja-se que as argumentações trazidas pelo relator para aprovação do Projeto de Lei no Senado são as mesmas observadas durante todo o decorrer do presente trabalho. Trata-se da observância da evolução etária da população, que não é matéria de preocupação ou discussão pela sociedade, apesar de já estar sendo tratada como pauta principal em países desenvolvidos que antecipam a evolução social do Brasil, naturalmente.

Concorda-se que a pessoa idosa deve contribuir com o seu trabalho até quando se sentir apta a exercê-lo, não trazendo prejuízos para as demais. Isso porque, com o aumento da longevidade, as pessoas tendem a querer permanecer contribuindo socialmente, de forma ativa, sendo remuneradas, por se tornar uma fonte de renda complementar e muitas vezes necessária, bem como que o labor acaba transformando-se no principal convívio social que aquela pessoa tem.

Igualmente, trazer a debate que o envelhecimento não significa improdutividade e dependência é fundamental. Apesar de idosos aposentados serem ainda um dos maiores contribuidores de renda familiar, sustentando sozinhos a casa, a sociedade tem entendimento de que o trabalho do idoso não rende tanto ao trabalho do jovem, o que necessita ser modificado. Tal processo, teria como início o incentivo a contratação do trabalhador maduro e sua manutenção no emprego, ao invés de mecanismos que apenas prevêm o direito de não discriminação do idoso – o que não seria praticamente efetivo – já que há tais disposições na Constituição Federal e Estatuto do Idoso.

Além dos projetos do Senado, há também os projeto que tramitam na Câmara dos Deputados, em favor dos idosos, mas especialmente em relação ao caso em debate, o Projeto de Lei 6.383/16. Tal projeto, de autoria do Deputado Pampeo de

Mattos, visa conceder incentivos fiscais para pessoas jurídicas que firmarem contratos de trabalho com idosos por mais de um ano.

O artigo 2º do referido Projeto de Lei 6.383/16 prevê como incentivo fiscal, referido no *caput* do seu artigo 1º, a dedução de 2% no lucro tributável da pessoa jurídica, referente ao montante dos salários atribuídos ao idoso no período base, para fins de cálculo do Imposto de Renda. Ou seja, versa na mesma direção do Projeto de Lei antes analisado do Senado.

Na mesma vertente, o Deputado criador do Projeto de Lei 6.383/16, também justifica a elaboração do seu projeto diante da necessidade de mudança do conceito social acerca do trabalho do empregado maduro. O deputado igualmente percebe que, muito embora haja legislação protetiva ao idoso, este é visto de forma negativa pela sociedade, o que lhe reflete em poucas oportunidades de trabalho.

Além disso, a falta de investimento em reciclagem e atualizações faz desse empregador uma força de trabalho menos competitiva, gerando uma pessoal decepção para um envelhecimento bem sucedido, com boa qualidade de vida, tanto psicológica quanto social.

Assim, dispõe a justificativa trazida pelo Deputado Pampeo de Mattos, em suas própria palavras:

O Estatuto do Idoso objetiva criar condições para promover longevidade com qualidade de vida, colocando em pratica ações voltadas, não apenas para que vão envelhecer; bem como lista das competências das várias áreas e seus respectivos órgãos.

Mesmo com a legislação reivindicando a proteção do idoso, mais de uma década depois, existe uma percepção negativa sobre ele, o que se reflete nas poucas oportunidades que lhe são oferecidas. O investimento no idoso é subestimado, pois não se acredita no retorno.

As oportunidades no mercado de trabalho são reduzidas e os investimentos para sua reciclagem e atualização escassos ou inexistentes. **O estigma da idade limita oportunidades de opção e decisão por uma atividade.** A busca de melhores condições para um envelhecimento bem sucedido com boa qualidade de vida física, psicológica e social é mais um desejo pessoal e também um assunto significativo para a ciência e a sociedade.

Assim, faz-se necessário incentivos fiscais para absorção dessa mão de obra qualificada no mercado, que poderá contribuir com suas experiências diversificadas e adquiridas em anos de vivência e de trabalho. Uma vez aprovado, este Projeto Lei resultará na melhoria da qualidade de vida de milhares de idosos.

(g/n)

O Projeto de Lei 6.383/16, atualmente, tramita apensado ao Projeto de Lei 688/99, que, por ser mais abrangente, engloba o assunto de incentivo à contratação de idosos, estipulando essa concessão a partir de completos 50 anos de idade pelo trabalhador. Assim, versam seus artigos:

Artigo 1º - O Contrato de Trabalho da Terceira Idade, destinado a incentivar a admissão de empregados com mais de 50 anos de idade, obedecerá o disposto nesta lei.

Artigo 2º - A contratação com os incentivos previstos nesta lei pressupõe o enquadramento do trabalhador numa das seguintes condições:

I – empregado com idade superior a 50 (cinquenta) anos e remuneração de até 2 (dois) salários mínimos;

II - empregado com idade superior a 55 (cinquenta e cinco) anos e remuneração de até 10 (dez) salários mínimos;

III - empregado com idade superior a 60 (sessenta) anos e remuneração de até 20 (vinte) salários mínimos.

Portanto, a partir do 50 anos, quando preenchidos os referidos requisitos pela estipulação de teto do salário mínimo, prevê o Projeto de Lei 688/99, em seu artigo 3º, a peculiar isenção de contribuição à previdência social tanto por parte do empregador como do empregado, bem como, em seu artigo 4º, a isenção das empresas ao pagamento de contribuição compulsória ao sindicato, senão vejamos:

Artigo 3º - A contratação de empregados nas condições do artigo anterior torna facultativa, sobre a remuneração respectiva, a contribuição previdenciária do empregado, prevista no art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e a do empregador, prevista no inciso I do art. 22, da mesma Lei.

Artigo 4º - As empresas contratante de empregados nos termos desta lei ficam isentas do recolhimento sobre os salários dos empregados com idade superior a 50 (cinquenta) anos das contribuições compulsórias destinadas ao custeio do serviço social e de formação profissional vinculado ao sistema sindical.

O Projeto de Lei 688/99 tem autoria do Deputado Freire Júnior e aguarda reexame do relator para nova verificação pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

Ainda, é interessante destacar a Lei Estadual nº 9.085/95 que, conforme inicialmente referido no presente capítulo, vige somente no Estado de São Paulo,

adotando as peculiaridades do referido Estado, para conceder benefícios aos empregadores que contratam pessoas com mais de 40 anos, nessa esfera Estadual.

Assim, versa a referida Lei em seus artigos iniciais:

Artigo 1º - Fica instituído incentivo fiscal para as pessoas jurídicas domiciliadas no Estado que, na qualidade de empregador, possuam pelo menos 30% (trinta por cento) de seus empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

§ 1º - O incentivo fiscal de que trata esta lei corresponderá ao recebimento, por parte da pessoa jurídica que cumprir a exigência referida no *caput* deste artigo, de certificados expedidos pelo Poder Público, correspondentes ao valor do incentivo, na forma a ser fixada em decreto do Poder Executivo.

§ 2º - Os portadores dos certificados poderão utilizá-los para pagamento dos seguintes impostos:

1) Sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviço de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação, previsto no artigo 155, II, da Constituição Federal; e

2) Sobre propriedade de veículos automotores, até o limite de 15% (quinze por cento) do valor devido, a cada incidência, que poderá ser ampliado, de forma progressiva, segundo o número e a idade dos empregados, conforme for estabelecido pelo Poder Executivo.

§ 3º - Anualmente, a Assembléia Legislativa fixará o montante global a ser utilizado como incentivo, respeitados os limites, mínimo e máximo, de 1% (um por cento) e 5% (cinco por cento), respectivamente, da receita proveniente daqueles tributos.

Ou seja, para o Estado de São Paulo, as empresas poderão obter descontos de até 5% sobre o montante global de impostos referentes à circulação de mercadorias e prestações de serviço de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação, bem como sobre propriedade de veículos automotores, o que evidentemente é muito atrativo ao empresário, tendo em vista as grandes cobranças realizadas nos produtos e serviços do Estado.

Sendo assim, resta evidente a intervenção do Estado, em um primeiro momento, para motivar o mercado sobre a contratação de idosos, que serão as futuras mãos-de-obra do país. Isso porque, é de interesse da sociedade que o funcionário idoso ingresse em empresas para promover economicamente o Estado, uma vez que não há espaço no mercado para que todos sejam autônomos no futuro.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou o trabalho do idoso e sua reinserção ou manutenção no mercado, uma vez que tal se daria mais facilmente através de incentivos fiscais governamentais. Nas palavras de Moura e Cunha (2010, p. 167), *“a inserção do idoso no mercado de trabalho brasileiro é importante, pois o rendimento do trabalho dos idosos contribui de forma significativa para a composição da renda familiar, mas os idosos possuem fragilidades de inserção, o que demandaria políticas públicas específicas para ajudar esses grupos de idosos, tanto em termos de rendimento como nas condições de trabalho (...)”*. Além disso, mais que um complemento de renda, o trabalhador aposentado, que se encontra em plena capacidade laborativa, não se sente bem em permanecer em casa, fora do seu convívio social que se dava no labor, o que o faz querer retornar à atividade.

Sendo assim, inicialmente, tentou-se abordar a definição de idoso, os tipos de aposentadoria e a motivação do idoso para reingresso no mercado de trabalho, bem como a própria visão do mercado acerca desse funcionário. Isso porque, normalmente as organizações preferem contratar funcionários jovens, que representem um custo mais baixo, sendo os perfis de pessoas mais velhas preteridos pelas organizações. No entanto, a experiência dessas pessoas com idade um pouco mais avançadas, unida a força de trabalho de jovens talentos, proporciona melhores resultados à organização.

Em um segundo momento, verificou-se que as empresas não estão preparadas para a incorporação desses trabalhadores, que serão a futura mão de obra, muito embora os funcionários idosos possam garantir bons benefícios laborais para a companhia. O administrador de pessoal terá que saber que, em função da idade, o colaborador idoso possuirá um acúmulo de experiência profissional e que ela será importante para a realização de atividades com mais eficiência, menor desperdício ou com segurança para evitar erros na tomada de decisão, pois, situações similares, muitas vezes, já foram vividas pelo empregado. Segundo Pereira (2002), o trabalho ideal para os idosos deve envolver gestões mais participativas e não apenas a execução de tarefas.

Em um terceiro momento, analisou-se a questão normativa, tanto internacional (tratados internacionais) como nacional, verificando as previsões de proteção e garantias ao idoso na Constituição Federal de 1988, bem como a norma infraconstitucional específica – o Estatuto do Idoso.

Ainda, analisou-se a adequação de tal necessidade, contratação de mão-de-obra madura, em países desenvolvidos, que vivenciam essa fase na sua força de trabalho e as medidas tomadas para a solução desse problema.

Por fim, abordou-se os projetos de lei e uma legislação já elaborada, exemplificativa, para a motivação e inserção do idoso novamente no mercado de trabalho, que se baseiam basicamente em incentivos fiscais. Contudo, tem-se que o funcionário idoso igualmente deve estar preparado para esse reingresso.

Uma alternativa segura para que pessoas com idade acima de 40 anos é optar pelas pequenas e médias empresas, que necessitam de pessoas experientes para conduzir a organização para o sucesso mediante a um mercado tão concorrido. Embora existam algumas dificuldades e, principalmente, preconceito com os idosos e o mercado de trabalho é perfeitamente possível que este profissional se ingresse no mercado de trabalho com uma boa colocação. Somente é necessário que o profissional se mantenha atualizado, com uma mentalidade jovem e estar bem fisicamente.

REFERÊNCIAS

ALVEZ, José E. D., NOGUEIRA, Adriano M. **O envelhecimento da população idosa no Brasil.** 2014. Disponível em: <<https://www.ecodebate.com.br/2014/09/19/o-envelhecimento-da-populacao-idosa-no-brasil-por-jose-eustaquio-diniz-alves-e-adriano-melo-nogueira>>. Acesso em: 21 out. 2017.

ASSUNÇÃO, Gilmar de Oliveira; CURI, Juliana Araujo. **Os Direitos dos Idosos no Direito Internacional e no Direito Brasileiro.** Disponível em: <<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosn4v2/22-direito.pdf>> Acesso em: 02 out. 2017.

AZEVEDO, Gustavo. **Projeto concede incentivos a empresa que contratar idosos.** Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2017/05/projeto-concede-incentivos-a-empresa-que-contratar-idosos>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 8 ed. São Paulo. LTr, 2012.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

_____. **Teoria do Ordenamento Jurídico.** 6 ed. Brasília: UNB, 1995.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 14 nov. de 2017.

_____. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.** Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 24 out. de 2017.

_____. **Decreto nº 8.948, de 29 de dezembro de 2016.** Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8948.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. **Decreto Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942.** Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. **Lei nº 10.741, de 01º de outubro de 2003.** Estatuto do Idoso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processos Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. **Lei Estadual nº 9.085, de 17 de fevereiro de 1995.** Dispõe sobre incentivo fiscal para as pessoas jurídicas que possuam empregados com mais de 40 anos, na forma que especifica. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/tralei9085.htm>>. Acesso em: 14 nov. de 2017.

CALDAS, Edson. **Entenda os 4 tipos de aposentadoria no INSS**. Disponível em <<http://epocanegocios.globo.com/colunas/Financas-de-Bolso/noticia/2017/01/os-4-tipos-de-aposentadoria-do-inss.html>>. Acesso em 22 jul. 2017.

CALEIRO, João Paulo. **O nível de desenvolvimento de todos os países em um mapa**. Revista Exame, 2016. Disponível em: <https://abrilexame.files.wordpress.com/2016/10/mapatotal1.jpg?quality=70&strip=info&w=1024&h=682&crop=1>. Acesso em: 20 nov. 2017.

CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Texto para discussão/IPEA. Rio de Janeiro, RJ, n. 830, 2001.

CANOTILHO, José J. G. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7 ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARRERA-FERNANDEZ, J.; MENEZES, W. F. **O idoso no mercado de trabalho: Uma análise a partir da região Metropolitana de Salvador**. Revista Econômica do Nordeste, v. 32, n.1, 2001.

CARVALHO, José Alberto Magno de; GARCIA, Ricardo Alexandrino. **O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico**. Cad. saúde pública, v. 19, n. 3, 2003.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 2012.

CEPELLOS, Vanessa Martines. **O envelhecimento nas Organizações: das percepções de gestores de Recursos Humanos às práticas de gestão da idade**. 2013 a. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10588>>. Acesso em 18 mar. 2017.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITO HUMANOS. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo De San Salvador”**. Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm>. Acesso em: 05 out 2017.

COSTA, Fernando N. da. **Ônus Demográfico**. Disponível em: <<https://fernandonogueiracosta.wordpress.com/2014/08/27/onus-demografico-2/>>. Acesso em: 9 nov. 2017.

DEPUTADO, CÂMARA DOS. **Projetos de Lei 688/99**. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD25MAI1999.pdf#page=72>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

_____. **Projetos de Lei 6.383/16**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0A4F10BCC641B5357604290DA9FFC44B.proposicoesWebExterno2?codteor=1501435&file name=PL+6383/2016>. Acesso em: 14 nov. 2017.

DIAS, A.M; UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAI. **O processo de envelhecimento humano e a saúde do idoso nas práticas curriculares do curso de fisioterapia da UNIVALI campus Itajaí: um estudo de caso**. 2007. 189 f. Dissertação de Mestrado – Universidade do Vale do Itajai, 2007.

DINIZ, Fernanda Paula. **A Interpretação Constitucional dos Direitos dos Idosos no Código Civil**. 2007. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3746.pdf>> Acesso em:

FELIX, Jorge. **O idoso e o mercado de trabalho**. Paris: CGSP, 2013. Disponível em: <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos_capitulo9.pdf>. Acesso em: 01 out. 2017.

FONTOURA, Daniele dos Santos; PICCININI, Valmíria Carolina. **Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil**. Anais do Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, v. 36, 2012.

FRANÇA, L. H. F. P. **O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida**. Boletim Técnico do Senac, v. 37, n. 2, 2011.

FURTADO, A. **A participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro**. Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa, Brasília, DF, 2005.

GRAPHS. **Demographic Profiles**. Disponível em: <<https://esa.un.org/unpd/wpp/Graphs/DemographicProfiles/>>. Aceso em: 13 nov. 2017.

GUILLEMARD, A. M. **Les défis du vieillissement, âge, emploi, retraite, perspectives internationales**. 2. ed. Paris: Armand Colin, 2010.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001/2011**: Série estatísticas. Disponível em: <<https://serieestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=PD292>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015**: Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período de 2000-2060. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

KOHN, Edgar. **A Norma internacional no ordenamento juridico brasileiro**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/norma-internacional-no-ordenamento-juridico-brasileiro>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MENDES, M.R.S.S.B.; GUSMÃO, J.L.; FARO, A.C.M.; LEITE, R.C.B.O. **A situação social do idoso no Brasil:** uma breve consideração. Acta Paul Enferm.; vol. 18, no. 4, 2005.

MOREIRA MMS. **Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento.** Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, 2000.

MORENO, Denise Gasparini. **O estatuto do Idoso:** o idoso e sua proteção jurídica. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

NERI, Anita Liberalesso. (Org.). **Idosos no Brasil: Vivências, Desafios e Expectativas na Terceira Idade.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, Edições SESC, SP, 2007.

OLIVEIRA, Nielmar. **IBGE: total de desempregados cresce e atinge 14,2 milhões.** Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-04/ibge-total-de-desempregados-cresce-e-atinge-142-milhoes>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

PEREIRA, Tarlei L. **Lacunas, meios de integração e antinomias.** Uma abordagem à luz do sistema jurídico aberto e móvel Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19511/lacunas-meios-de-integracao-e-antinomias/5>. Acesso em: 24 out. 2017.

PRATES, Caio. **Justiça isenta aposentada de pagar INSS.** Disponível em: <<http://www.dgabc.com.br/Noticia/2759124/justica-isenta-aposentada-de-pagar-inss>>. Acesso em 19 jul. 2017.

PRICEWATERHOUSECOOPER. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil.** 2013. Disponível em <<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-env-pwc-fgv-13e.pdf>>. Acesso em 25 abr. 2017.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. Direito à velhice: a proteção constitucional da pessoa idosa. In WOLKMER, Antônio Carlos; LEITE, José Rubens Morato (org.). **Os novos direitos no Brasil: natureza e perspectivas**. Uma visão das novas conflituosidades jurídicas. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROCHA, Sheila M. C.; DIAS, Rosana Q. **As políticas públicas voltadas para a efetividade do direito ao trabalho do idoso**. Disponível em: <<http://revistadireitobh.estacio.br/index.php/cienciaincenabahia/article/viewFile/2396/1195>>. Acesso em: 21 out. 2017.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **O envelhecimento populacional brasileiro e suas consequências econômicas**. Disponível em <<https://www.sebraemg.com.br/atendimento/bibliotecadigital/documento/Diagnostico/O-envelhecimento-populacional-brasileiro-e-suas-consequencias-economicas#>>>. Acesso em 23 jul. 2017.

SENADO. **Projeto de Lei do Senado nº 154, de 2017**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129226>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

SILVA, Cicero G. O. da; MELO, Álisson J. M. **O trabalho na terceira idade como direito fundamental e sua repercussão no ordenamento jurídico brasileiro**. Universidade Federal do Ceará, Revista Faculdade de Direito de Fortaleza, v. 36, n. 1, p. 149-166, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://www.revistadireito.ufc.br/index.php/revdir/article/view/499>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

TONELLI, M. J.; ARANHA, F. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil, como as empresas estão preparando para conviver com equipes que, em 2040, serão compostas principalmente por profissionais com mais de 45 anos?** São Paulo: FGV/PwC, 2013.

UNITED NATIONS, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, POPULATION DIVISION (2017). **World Population Prospects**: The 2017 Revision. Disponível em: <<https://esa.un.org/unpd/wpp/Graphs/DemographicProfiles/>>. Acesso em 13 nov. 2017.